

Sisäasiainministeriön henkilöstökertomus 2007

Hallinto 

SISÄASIAINMINISTERIÖN JULKAISUJA 33/2008

SISÄASIAINMINISTERIÖ
Hallinto



Sisäasianministeriön henkilöstökertomus 2007

Helsinki 2008



Sisäasiainministeriö
Edita
Helsinki 2008

ISSN 1236-2840
ISBN 978-952-491-392-8 (nid.)
ISBN 978-952-491-393-5 (PDF)

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Ministeriön hallintoyksikkö		Julkaisun laji Henkilöstökertomus			
		Toimeksiantaja Sisäasianministeriö			
		Toimielimen asettamispäivä			
Julkaisun nimi Sisäasianministeriön henkilöstökertomus 2007					
Julkaisun osat					
<p>Tiivistelmä</p> <p>Sisäasianministeriön vuoden 2007 henkilöstökertomus koostuu kansliapäällikön katsauksesta ja ministeriön toiminnan lähtökohtien ja henkilöstön määrällisten ja laadullisten ominaisuuksien kuvauksesta.</p> <p>Sisäasianministeriön toiminnan lähtökohtina kerrotaan ministeriön strategiasta, henkilöstöstrategiasta ja -politiikasta sekä ministeriön toiminnan organisoinnista ja kehittämisestä.</p> <p>Henkilöstön määrällisiä ominaisuuksia käsittelevä osuus sisältää tiedot henkilöstön määrän kehittymisen lisäksi henkilöstön ikärakenteesta, vaihtuvuudesta, eläköitymisestä, rekrytoinnista sekä työvoimakustannuksista. Henkilöstön laadullisia ominaisuuksia kuvaavassa osiossa käsitellään työkykyä ja työhyvinvointia sekä niiden ylläpitämiseksi tehtyjä toimenpiteitä. Osio sisältää myös monipuolisen kuvauksen henkilöstön kehittämisen osa-alueista ministeriössä.</p>					
Avainsanat (asiasanat) Sisäasianministeriö, henkilöstökertomus					
Muut tiedot Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-393-5 (PDF), osoite www.intermin.fi/julkaisut					
Sarjan nimi ja numero Sisäasianministeriön julkaisut 33/2008		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-392-8		
Kokonaissivumäärä 46	Kieli Suomi	Hinta 20 + alv	Luottamuksellisuus		
Jakaja Sisäasianministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäasianministeriö			

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Ministeriets förvaltningsenhet	Typ av publikation Personalberättelse		
	Uppdragsgivare Inrikesministeriet		
	Datum för tillsättandet av organet		
Publikation (även den finska titeln) Inrikesministeriets personalberättelse 2007			
Publikationens delar			
<p>Referat</p> <p>Inrikesministeriets personalberättelse för 2007 innehåller kanslichefens rapport och en skildring av utgångspunkterna för ministeriets verksamhet och personalens kvantitativa och kvalitativa egenskaper.</p> <p>I personalberättelsen presenteras ministeriets strategi, personalstrategi, personalpolitik, organisering och utveckling av verksamheten vilka är utgångspunkter för inrikesministeriets verksamhet.</p> <p>Den del av rapporten som handlar om personalens kvantitativa egenskaper innehåller information om hur antalet anställda har utvecklats, om personalens åldersstruktur, personalomsättning, pensionering, rekrytering och arbetskraftskostnader. Den del av rapporten som skildrar de kvalitativa egenskaperna hos personalen handlar om arbetsförmåga och arbetshälsa samt åtgärder som vidtagits för att bevara dem. I avsnittet ingår också en mångsidig skildring av de olika delområdena inom personalutvecklingen vid ministeriet.</p>			
Nyckelord Inrikesministeriet, personalberättelse			
Övriga uppgifter Elektronisk version, ISBN 978-952-491-393-5 (PDF), www.intermin.fi/publikationer			
Seriens namn och nummer Inrikesministeriets publikation 33/2008		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-392-8
Sidoantal 46	Språk finska	Pris 20 + moms	Sekretessgrad
Distribution Inrikesministeriet		Förläggare/utgivare Inrikesministeriet	

Kansliapäällikön katsaus

Yhdessä enemmän

Sisäasiainministeriö on jo useampana vuonna julkaissut erikseen henkilöstökertomuksen. Siitä saa hyvän kuvan talomme henkilöstöhallinnon toteutumisesta, missä ollaan ja mikä on toimenpiteidemme vaikuttavuus. Hyvän päätöksenteon lähtökohta on oikea tieto.

Sisäasiainministeriöstä jää eläkkeelle vuosina 2003 - 2011 lähes joka neljäs virkamies. Jo nyt sen huomaa - kollegojemme kanssa juodaan eläkekahveja varsin tiheästi. Hyviä asiantuntijoita ja hyviä työtovereita jää työstä pois. Meille iso haaste on välittää heidän osaamisensa ja verkostonsa työn jatkajille. Ministeriössä on pyritty parityöskentelyyn. Muun muassa lainsäädäntöhankkeissa tulee aina nimetä päävalmistelijan lisäksi toinen valmistelija. Näin voidaan osaamista laajentaa ja siirtää se useamman henkilön osaamiseksi. Lisäksi monet eläkkeelle siirtyvät kertovat, että he olisivat valmiita vielä jatkamaan keikkaluonteisesti joissakin projekteissa, vaikka täysmääräisestä työstä jäävätkin pois. Tätäkin kannattaa varmasti miettiä.

Ministeriössä on panostettu ennaltaehkäisevään työhyvinvointiin. Käytössämme ovat muun muassa liikuntasetelit ja mahdollisuus vapaaehtoistyöpäivään. Vietämme vuosittain myös tyhy-päivää, korjasimme talon kuntosalin, toteutamme säännöllisesti yhdessä työterveyshuollon kanssa ryhmäkohtaiset terveystarkastukset. Niinikään henkilöstön juhliin on panostettu aikaisempaa enemmän. Myös työsuojelelun tukirakenteet uudistettiin ja toimintaa tehostettiin, jottei kukaan jäisi ongelmiansa kanssa yksin. Toivon, että talomme henkilöstö käyttää näitä mahdollisuuksia aktiivisesti hyväkseen. Kiireinen arki vaatii huolehtimista myös omasta kunnosta ja hyvinvoinnista. Työ ei saa olla meille kaikkea, vaan tulee seistä laajemmalla pohjalla. Ensi vuonna aiomme laajentaa edelleen ennaltaehkäiseviä toimintamuotoja. Uutuutena tulevat kulttuurisetelit. Jos et halua kuntoilla, tässä uusi toiminnan mahdollisuus.

Vuoden 2007 henkilöstökertomuksen mukaan henkilöstön tilanne sisäasiainministeriössä on hyvä. On ollut ilo toivottaa työministeriöstä meille siirtyneet asiantuntijat tervetulleeksi. Näyttää myös lukujen valossa, että ministeriömme toimialan muutos on onnistunut henkilöstöhallinnonkin näkökulmasta. Yhdessä saadaan aikaan enemmän ja paremmin.

Monet kiitokset talomme henkilöstölle. Taitavien ja osaavien asiantuntijoiden kanssa on ollut ilo työskennellä.

Kirkkokadulla 6 päivänä lokakuuta 2007

Terveisin

Ritva Viljanen

Sisällys

1 Toiminnan lähtökohdat	9
1.1 Sisäasiainministeriön strategia.....	9
1.2 Henkilöstöstrategia ja -politiikka.....	9
1.2.1 Henkilöstöstrategia ja -visio	9
1.2.2 Henkilöstösuunnitelma.....	10
1.2.3 Henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöhallinnon yhteistyöryhmä.....	10
1.2.4 Tasa-arvotyö ministeriössä.....	11
1.3 Toiminnan organisointi ja sen kehittäminen	11
1.3.1 Ministeriön organisaatio.....	11
1.3.2 Hallinnollisia uudistuksia ministeriössä.....	12
1.3.3 Toiminnallisia uudistuksia.....	12
1.3.4 Hallituksen tuottavuusohjelman vaikutukset ministeriössä.....	14
2 Henkilöstön määrällisiä ominaisuuksia.....	16
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	16
2.1.1 Henkilöstön määrä	16
2.1.2 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan.....	18
2.1.3 Ikärakenne	19
2.2 Henkilöstön vaihtuvuus.....	20
2.2.1 Lähtövaihtuvuus.....	20
2.2.2 Eläköityminen.....	20
2.2.3 Tulovaihtuvuus ja palvelusaika	21
2.2.4 Rekrytointi.....	22
2.2.5 Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet	22
3 Työajan käyttö	23
3.1 Henkilötyövuodet ja säännöllinen vuosityöaika.....	23
3.2 Työajan jakautuminen.....	24
3.3 Työvoimakustannukset.....	25
3.4 Työaikasaldot.....	26
4 Henkilöstön työkyky	27
4.1. Sairaudesta johtuneet poissaolot.....	27
4.2 Työtapaturmat.....	28
4.3 Kuntoutus	28
4.4 Työterveyshuolto ja kustannukset.....	29
4.5 Ennaltaehkäisevä hoito ja kustannukset.....	30
5 Työhyvinvointi	31
5.1 Työsuojelu	31
5.2 Henkilökunnan virkistystoiminta.....	32
5.2.1 Työpaikkaliikunta	32

6 Henkilöstön kehittäminen.....	33
6.1 Henkilöarvioinnin sekä perehdyttämisen tukeminen	33
6.2 Suorituksen johtamisen tukeminen	34
6.3 Osaamisenhallinnan tukeminen ja henkilöstökoulutus	34
6.3.1 Sisäinen koulutus	35
6.4 Työhyvinvointi kysely -palaute ja työhyvinvointitavoitteet.....	36
6.5 Esimiestoiminnan tukeminen ja -arviointi	37
6.5.1 Esimiestoiminnan arviointi.....	38
6.6 Henkilöstön koulutusrakenne	39
6.7 Koulutukseen käytetty työaika ja kustannukset.....	39
7 Henkilöstön tapahtumat.....	40
7.1 Henkilöstöinfot	40
7.2 Juhlat	40
7.3 Vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyö	41

Liitteet

Liite 1: Hallitusohjelman mukaisten toimenpiteiden valmistelun käynnistäminen ja organisointi	43
Liite 2: Sisäasianministeriön organisaatiokaavio 31.12.2007	44
Liite 3: Sisäasianministeriön organisaatiokaavio 1.1.2008.....	45

1 Toiminnan lähtökohdat

1.1 Sisäasiainministeriön strategia

Sisäasiainministeriöllä on koko ministeriön kattava ja osastojen toiminnot yhdistävä konsernistrategia. Strategian ytimen muodostavat ministeriön toiminta-ajatus, visio ja arvot.

Ministeriön **toiminta-ajatuksena** on rakentaa turvallista, vastuullista ja välittävää Suomea edistämällä moniarvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja maahanmuuttoa.

Hallinnonalan **visiona** on, että Suomi on Euroopan turvallisimman ja moniarvoisimman maan, jonka kansainvälistä kilpailukykyä tukevat aktiivinen maahanmuuttopolitiikka sekä jokaisen kokemus yhdenvertaisuuteen perustuvasta ja turvallisesta yhteiskunnasta.

Sisäasiainministeriö on hyvin johdettu, yhteistyökykyinen ja ihmisten osaamista arvostava asiantuntijaorganisaatio.

Ministeriön toimintaa ohjaavina **arvoina** ovat:

- luotettavuus
- muutoskykyisyys
- yhteistyökykyisyys ja
- avoimuus.

1.2 Henkilöstöstrategia ja -politiikka

1.2.1 Henkilöstöstrategia ja -visio

Sisäasiainministeriössä on vahvistettu henkilöstöstrategia vuosille 2006–2011. Strategian pääviesteinä ovat:

- toimitaan yhdessä yhtenä ministeriönä
- työn sisältöä kehitetään keskittymällä ydintehtäviin
- osaamisen hallinta systematisoidaan
- henkilökiertoa lisätään
- asijahtajista kehitytään ihmisten johtajiksi
- työyhteisön hyvinvointia kehitetään ennakoivasti ja
- tasa-arvoa lisätään.

Henkilöstöstrategian laadinnan yhteydessä valmisteltiin strategian yksityiskohtainen toimeenpanosuunnitelma ja tiekartta, jossa tavoitteista johdettiin toimenpiteet, vastuut ja aikataulu.

Henkilöstöstrategiassa asetettujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan vuoden välein tiekartan avulla. Ministeriön johto seuraa linjattujen asioiden etenemistä myös kansliapäällikön ja osastopäällikön välisissä tulosneuvotteluissa. Henkilöstömäärän kehitystä seurataan osana tuottavuusohjelman toteutumista vuosittain ministeriön johtoryhmässä. Lisäksi henkilöstöstrategian mukaiset linjaukset ja toimenpiteet on sisällytetty osaksi ministeriön ja toimialojen tulossuunnitteluprosessia. Sisäasianministeriön henkilöstövision painopistealueita ovat:

- mielekäs työ
- selkeät tavoitteet
- laadukas esimiestyö
- monipuolinen työkokemus
- osaamisen kehittymisen arvostaminen
- työtovereista huolehtiminen ja
- tasa-arvoinen työyhteisö.

1.2.2 Henkilöstösuunnitelma

Sisäasianministeriössä vuoden 2007 lopulla julkaistu henkilöstösuunnitelma laadittiin ottaen huomioon sekä ministeriön hallinnonalan strateginen henkilöstösuunnitelma että ministeriön henkilöstöstrategia. Henkilöstösuunnittelu kytkeytyy myös osaksi ministeriön toiminnan ja talouden suunnittelua. Henkilöstösuunnitelmassa on otettu huomioon vuoden 2008 alussa voimaan tulleiden valtioneuvoston toimialamuutosten vaikutus sisäasianministeriön toimintaan ja sen strategioihin.

Henkilöstösuunnitelman tarkoituksena on korostaa henkilöstösuunnittelun merkitystä osana esimiestoimintaa sekä ohjata ja suunnata henkilöstövoimavarojen käyttöä, osaamisen kehittämistä ja rekrytointeja.

1.2.3 Henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöhallinnon yhteistyöryhmä

Sisäasianministeriön henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöhallinnon yhteistyöryhmä (Hepry) käsittelee säännöllisesti henkilöstöhallinnon periaatteellisesti merkittäviä kysymyksiä ja linjauksia sekä tekee aloitteita ministeriön henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi.

Vuonna 2007 Hepry kokoontui yhdeksän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin sisäasianministeriön työjärjestyksen muutoksia, hallituksen tuottavuusohjelman, hallinnonalan sisäisten/välisten virkajärjestelyjen vaikutuksia henkilöstöön, määräaikaista virkasuhteita, työterveyshuoltoon, työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä sekä henkilöstöhallinnon ohjeistusta. Hepry:ssä esiteltiin henkilöstöhallinnon uuden sähköisen itseasiointijärjestelmän (ESS) sekä uuden asiankäsittely- ja dokumentinhallintajärjestelmän (ASDO) käyttöönottoa.

1.2.4 Tasa-arvotyö ministeriössä

Sisäasiainministeriö asetti vuonna 2005 tasa-arvotyöryhmän, joka ohjaa hallituksen tasa-arvo-ohjelman toteutumista sisäasianhallinnossa vahvistamalla tasa-arvo-osaamista sekä luomalla käytännöt, joilla tasa-arvonäkökulmaa valtavirtaistetaan hallintoon. Myös sisäasianministeriön henkilöstöstrategiaan sisällytettiin tasa-arvoa tulevia strategisia valintoja. Huhtikuussa 2007 hallinnonalalle nimettiin yhteinen tasa-arvoyhdyshenkilö. Työryhmän valmisteleva sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma vahvistettiin syyskuussa 2007. Suunnitelma kohdistuu sukupuolten välisen tasa-arvotilanteen selvittämiseen ja edistämiseen henkilöstön ja organisaation sisäisten rakenteiden osalta. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma pitää sisällään uudistetun tasa-arvolain (232/2005) mukaisesti selvityksen ministeriön tasa-arvotilanteesta, sukupuolen mukaan tehdyn palkkavertailun sekä toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi ministeriössä. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään kerran kolmessa vuodessa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta siirrettiin toteutettavaksi kertomusvuonna käynnistyneen EU-rahoitteisen YES-hankkeen yhteyteen. Hallitusohjelman toimialamuutoksen seurauksena yhdenvertaisuusasioihin liittyvät tehtävät siirtyivät ministeriössä vuoden 2008 alusta perustetulle oikeusyksikölle.

1.3 Toiminnan organisointi ja sen kehittäminen

1.3.1 Ministeriön organisaatio

Sisäasiainministeriö on organisoitunut kuuteen osastoon. Vuonna 2007 erillisyyksikköinä kansliapäällikön alaisuudessa toimivat ministeriön hallintoyksikkö, ministeriön talousyksikkö, sisäisen tarkastuksen yksikkö, ministeriön viestintäyksikkö, ministeriön kansainvälisten turvallisuusasioiden ryhmä ja sisäisen turvallisuuden sihteeristö.

Pääministeri Vanhasen II hallituksen hallitusohjelma toi mukanaan merkittäviä muutoksia sisäasiainministeriöön ja ministeriön hallinnonalalle 1.1.2008 lukien. Muutosten mittava valmistelu aloitettiin keväällä 2007. Keskeiset muutokset koskivat alueiden kehittämistä, joka siirtyi uuteen perustettavaan työ- ja elinkeinoministeriöön sekä kunta-asioita ja hallinnon kehittämistä, jotka siirtyivät valtiovarainministeriöön. Maahanmuutto- ja kotouttamisasiat puolestaan keskitettiin työministeriöstä sisäasiainministeriöön. Liitteessä 2 on kuvattu sisäasiainministeriön organisaatio 31.12.2007. Lisäksi liitteessä 3 on kuvattu sisäasiainministeriön organisaatio 1.1.2008 lukien.

1.3.2 Hallinnollisia uudistuksia ministeriössä

Ministeriön talousyksikköön perustettiin hankinta- ja toimitila-asioden ryhmä. Ryhmä ohjaa ja kehittää kansliapäällikön apuna ministeriön ja hallinnonalan hankintatointa, toimitila-asioita sekä osallistuu ministerin tai kansliapäällikön ratkaistavien hankinta-asioden ja ministeriön sitoutumista edellyttävien toimitila-asioden valmisteluun yhteistyössä asianomaisen osaston tai erillisyyksikön kanssa.

Sisäasiainministeriö asetti syyskuussa 2006 hankkeen sisäasiainministeriön yhteisen tietotekniikkakeskuksen perustamiseksi. Hankkeen tavoitteena on ollut uudistaa ja yhtenäistää nykyisiä tietohallintoprosesseja sekä luoda hallinnonalan käyttöön uusia keskitettyjä palveluita. Toimenpiteiden avulla arvioidaan saavutettavan kokonaiskustannuksiltaan 15 - 20 prosentin säästö vuoteen 2011 mennessä tietoteknisten peruspalveluiden osalta vuoden 2006 tilanteeseen verrattuna.

Hallinnonalan tietotekniikkakeskus (HALTIK) perustettiin 1.3.2008 lukien. Keskukseen päätoimipaikkana on Rovaniemi. Palvelukeskukseen siirretään vuosien 2008–2009 aikana ministeriöstä ja hallinnonalan virastoista yli 100 perustietotekniikkapalveluista vastaavaa henkilöä. Hallinnonalan yhteinen tietohallintoasioita hoitava palvelukeskus vastaa hallinnonalan tietoteknisistä peruspalveluista, tietotekniikkaan liittyvistä asiaintuntijapalveluista sekä turvaklusteripalvelujen tuottamisesta tilaaja-tuottajaperiaatteella. Palvelukeskuksen tulosohtauksesta vastaa ministeriön hallintoyksikkö. Kajaanin puhelinvälitystoiminta käynnistettiin 1.3.2007. Puhelinvälitystoimintaa laajennetaan asteittain koko hallinnonalalle.

1.3.3 Toiminnallisia uudistuksia

Osaamisenhallinnan toimintatavan mallintaminen käynnistettiin keväällä 2007. Tavoitteena on tunnistaa ja kehittää avainosaamisalueita systemaattisesti.

Henkilökierron osalta rakennettiin yhdessä ohjelmistoyrityksen kanssa henkilökiertoa tukeva tietojärjestelmä. Järjestelmän pilotointi aloitetaan ministeriön hallinto-yksikössä, jonka jälkeen se otetaan käyttöön ministeriössä ja edelleen koko hallinnonalalla. Järjestelmä käyttöönottoa ja henkilöstökiertoa tuetaan ohjeistuksella ja koulutustapahtumilla.

Sisäasiainhallinnon asiantuntijajärjestelmän ja dokumenttienhallinnan kehittämishankkeen (ASDO) toimikautta jatkettiin 31.12.2008 saakka. Hankkeen tehtävänä on kehittää hallinnonalan asiantuntijatoimintoja sekä ottaa vaiheittain käyttöön ratkaisu, jonka avulla on mahdollista hoitaa viranomaisasioiden sähköinen käsittely niiden elinkaaren kaikissa vaiheissa vireille tulosta arkistointiin saakka. Hallitusohjelmasta seuranneet valtioneuvoston ja sisäasiainministeriön toimialan muutokset ovat vaikuttaneet hankkeen käyttöönottoaikatauluun. Ensimmäisenä uuden järjestelmän ottaa diaarin osalta käyttöön sisäasiainministeriö toukokuussa 2008. Käyttöönottoa jatketaan ministeriössä vuoden 2008

kuluessa siten, että suurin osa sähköisten asiakirjojen käsittelystä siirtyy porrasteisesti uuden järjestelmän piiriin. Myös eräät hallinnonalan virastot ovat jo tehneet sopimuksien järjestelmän käyttöönotosta.

Sisäisen turvallisuuden ohjelma tarkistettiin kaudelle 2007-2011. Ohjelma toteutetaan yhteistyössä muiden ministeriöiden ja keskeisten toimijoiden kanssa. Ohjelmassa on asetettu sisäisen turvallisuuden kehittämisen keskeiset linjaukset.

Ministeriön ja hallinnonalan yhteiseen tietohallintostrategiaan 2007-2011 sisältyviä hankkeita käynnistettiin. Strategia koskee koko ministeriötä ja sen hallinnonala eli rajavartiolaitosta, poliisihallintoa ja pelastustointia, lääninhallituksia ja maistraatteja sekä yksittäisiä virastoja, kuten väestörekisterikeskus, poliisin tietohallintokeskus, maahanmuuttovirasto ja hätäkeskuslaitos. Strategiassa on määritelty hallinnonalan tietohallinnon yhteiset asiat ja niiden kehittämisen kannalta keskeiset tavoitteet ja strategiset kehittämisalueet sekä niistä johdetut tärkeimmät kehittämiskohteet ja -hankkeet seuraaville viidelle vuodelle. Uutena piirteenä strategiassa on otettu huomioon myös verkkoviestinnän ja tietopalvelun kehittämistarpeet perinteisen tietohallinnon ja tietotekniikan lisäksi. Strategiaa ylläpidetään määrääjoin tapahtuvalla tarkastelulla.

Tietoturvallisuuden osalta on määritelty hallinnonalan tietoturvaperiaatteet. Hallinnonalan virastoille ja laitoksille toteutettiin tietoturvallisuustoimenpiteiden kysely. Lisäksi käynnistettiin tietoturvan evaluoinnin sekä SMCORE-tietoliikennepalveluiden tietoturvallisuuden kehittäminen yhdessä poliisin tietohallintokeskuksen ja poliisiosaston kanssa.

Henkilöstöhallinnon sähköinen itsepalvelujärjestelmä (ESS) otettiin kertomusvuonna porrasteisesti käyttöön sisäasiainministeriössä ja osittain hallinnonosalalla. ESS:n tavoitteena on tehostaa henkilöstöhallintoon liittyviä käytännön toimintatapoja sähköisillä ratkaisuilla.

Sisäasiainministeriö aloitti Heli-rekrytointijärjestelmän pilottikäytön syyskuussa 2007 ja vuoden vaihteessa järjestelmän käyttöön siirryttiin lähes kaikkien avoimeksi tulevien virkojen osalta. Hallitus päätti tuottavuusohjelman toimeenpanon yhteydessä marraskuussa 2007, että virastojen tuli tehdä päätökset Heli-järjestelmän käyttöönotosta 1.1.2008 mennessä siten, että järjestelmä on käytössä kattavasti viimeistään 30.6.2008.

1.3.4 Hallituksen tuottavuusohjelman vaikutukset ministeriössä

Hallituksen maaliskuussa 2005 tekemän kehyspäättöksen tarkoituksena on tehostaa julkisten palvelujen ja hallinnon tuottavuuden kehittämistyötä. Hallitus korostaa päätöksessään ministeriöiden, virastojen ja laitosten toiminnan keskittämistä ydintehtäviin, yleishallinnon, hankintojen ja tukipalveluiden nopeaa tehostamista, resurssien yhteiskäytön lisäämistä sekä toimintojen sähköistämistä. Viimeksi mainittuun liittyen ministeriöiden edellytettiin tarkistavan hallinnonalan tuottavuusohjelmansa kyseisen kehyspäättöksen linjausten mukaisiksi. Toiminnallisten kehityshankkeiden hallituksen kehyspäättöksen linjaukset edellyttivät entistä laajempialaisen koko hallinnonalaan koskevan henkilöstösuunnittelutyön käynnistämistä. Tähän liittyen sisäasiainministeriön hallinnonosalalle perustettiin strateginen henkilöstösuunnitteluryhmä, joka aloitti toimintansa 1.6.2005.

Ministeriön henkilöstöstä arvioidaan siirtyvän eläkkeelle vuoden 2012 loppuun mennessä 61 henkilöä. Tämä on noin 16 % ministeriön koko henkilöstöstä. Tämän hetkisen arvion mukaan erityisen suurta eläkkeelle siirtymistä on vuonna 2011, jolloin eläkkeelle siirtyy yhteensä 20 henkilöä.

Sisäasiainministeriö on tuottavuusohjelmassaan sitoutunut vuoden 2012 loppuun mennessä vähentämään henkilöstöään 34:llä henkilöllä. Jos tuottavuusohjelman toteutumista tarkastellaan vain suhteessa eläkepoistumaan, tarkoittaa se sitä, että keskimäärin yksi kolmesta eläkepoistuman vuoksi vapautuvasta virasta voidaan täyttää.

Tuottavuusohjelman toimeenpanemiseksi ja toiminnan kehittämiseksi ministeriössä aloitettiin vuonna 2005 useita henkilöstöön liittyviä sisäisiä toiminnan kehittämishankkeita. Hallinnonalan palvelukeskuksen käyttöönoton ja siihen liittyvien tehtäväsiirtojen valmistelun ohella käynnistettiin myös hankkeet ministeriöön jäävien tiettyjen teknisluonteisten tehtävien keskittämiseksi ministeriön hallintoyksikköön tai osastoilla yhteen paikkaan. Samoin kehitettiin koko ministeriötason sekä osasto- ja erillisyyksikkötasoisia henkilöstösuunnittelua.

Taulukko 1. Henkilöstön laskennallisen eläkeiän saavuttaminen SM:ssä 2008 – 2012

Sisäasiainministeriö, OSASTOITTAIN	2008		2009		2010		2011		2012		YHT.
Eläköityminen	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	
Poliisiosasto	1		3		6		8		7		25
Pelastusosasto	2		0		1		6		2		11
Maahanmuutto-osasto	3		2		0		4		1		10
Hallintoyksikkö			2		3		1		3		9
Talousyksikkö			1				1				2
Viestintäyksikkö	1										1
Kansainvälisten asioiden ryhmä			1								1
Sisäinen tarkastus											
Sisäisen turvallisuuden sihteeristö											
Oikeusyksikkö	1										1
Vähemmistövaltuutetun toimisto											
Syrjintälautakunta									1		1
Eläköityminen yhteensä	8		9		10		20		14		61

Lähde: Sisäasiainministeriön henkilöstösuunnitelma vuosille 2008 - 2012 (14.3.2008)

Eläkkeelle siirtymisen arviot on laskettu oletetun, 64-vuoden eläkkeelle siirtymisiin pohjalta.

Henkilömäärissä ei ole huomioitu 31.12.2007 ministeriöstä pois siirtyneiden alueiden ja hallinnon kehittämisosaston ja kuntaosaston henkilöstöä

Hallitusohjelmasta aiheutuvien organisaatiomuutosten ja jo päätettyjen tuottavuusvähennysten sekä muun kuin eläkepoistuman johdosta ministeriön henkilöstömäärä laskee vuonna 2008 noin 60 henkilöllä vuoteen 2007 verrattuna. Vuonna 2012 ministeriön henkilöstöä arvioidaan olevan noin 345.

Taulukko 2 Päätetyt henkilöstövähennykset vuosina 2007-2012 (tuottavuusohjelma)

Sisäasiainministeriö, OSASTOITTAIN	2007		2008		2009		2010		2011		2012		YHT.
Toimintojen tehostaminen – vähennys (tuottavuus)	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	
Poliisiosasto	4	4	0		2		4		4		0		14
Pelastusosasto	1	1	1		0		2		1		0		5
Maahanmuutto-osasto	0	0	2		1		0		2		0		5
Hallintoyksikkö	3	2	0		2		2		1		0		7
Talousyksikkö	1	1	0		0		0		1		0		2
Viestintäyksikkö	0	1	0		0		0		0		0		1
Kansainvälisten asioiden ryhmä	0	0	0		0		0		0		0		0
Sisäinen tarkastus	0	0	0		0		0		0		0		0
Sisäisen turv. sihteeristö	0	0	0		0		0		0		0		0
Oikeusyksikkö	0	0	0		0		0		0		0		0
Vähemmistövaltuutetun toisto	0	0	0		0		0		0		0		0
Syrjintälautakunta	0	0	0		0		0		0		0		0
Toimintojen tehostaminen – vähennys yhteensä	9	9	3		7		7		8		0		34

Lähde: Sisäasiainministeriön henkilöstösuunnitelma vuosille 2008 - 2012 (14.3.2008) Ministeriölle asetettu yhdeksän hengen tuottavuustavoite saavutettiin kertomusvuonna.

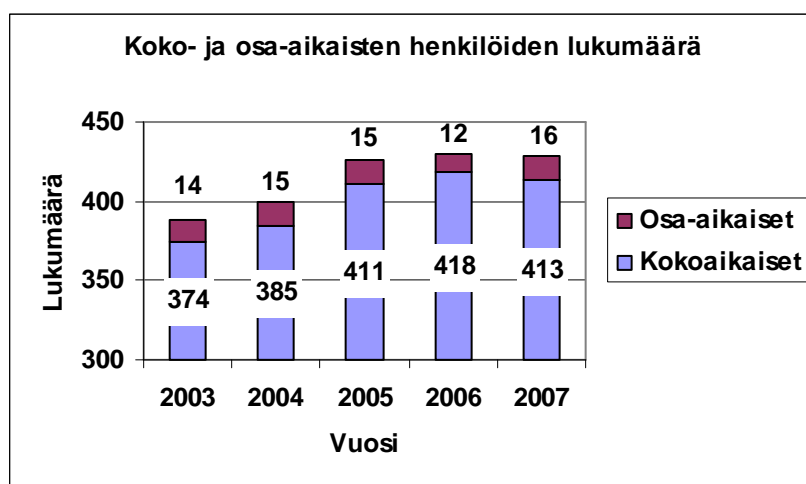
2 Henkilöstön määrällisiä ominaisuuksia

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Sisäasianministeriön hallinnonalan henkisten voimavarojen hallintaa ja kehittämistä tukevan raportoinnin ja seurannan rakentaminen oli kertomusvuonna edelleen käynnissä. Tavoitteena oli saada Valtiokonttorin rakentama valtion henkilöstötiedon raportointijärjestelmä (TAHTI) kattavasti käyttöön ministeriössä ja koko hallinnonalalla. Valtiokonttorin suunnittelemaa käyttöönottoaikataulua on kuitenkin jouduttu siirtämään useaan otteeseen järjestelmän teknisten ongelmien vuoksi. TAHTI -raportointijärjestelmä tullaan ottamaan käyttöön koko sisäasianministeriön hallinnonalalla sen valmistuttua. Raportointijärjestelmän keskeneräisyyden vuoksi valtionhallinnon henkilöstön vertailulukuja ei ole käytettävissä vuosilta 2006 ja 2007.

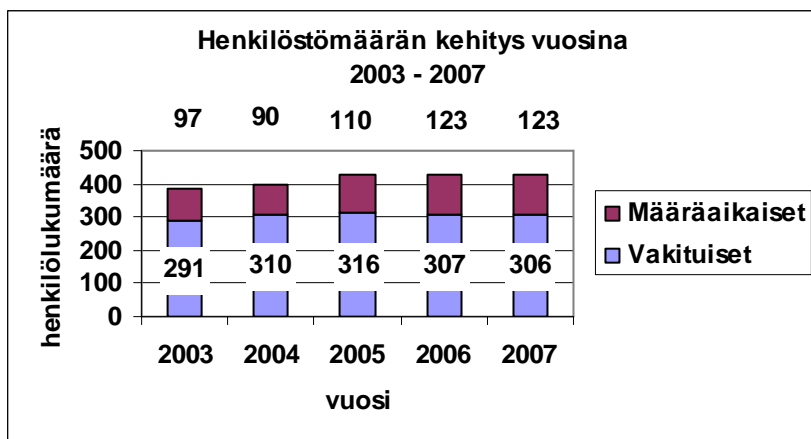
2.1.1 Henkilöstön määrä

Sisäasianministeriössä työskenteli vuonna 2007 yhteensä 429 henkilöä. Lisäksi 76 henkilöä toimi siviilikriisinhallintatehtävissä. Ministeriön henkilöstön määrä väheni edellisvuodesta yhdellä henkilöllä, joka tarkoittaa 0,2 %:n vähennystä ministeriön henkilöstömäärään. Kertomusvuonna koko-aikaisia oli 413 ja osa-aikaisia 16 henkilöä.



Kuva 1. Koko- ja osa-aikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2003 - 2007

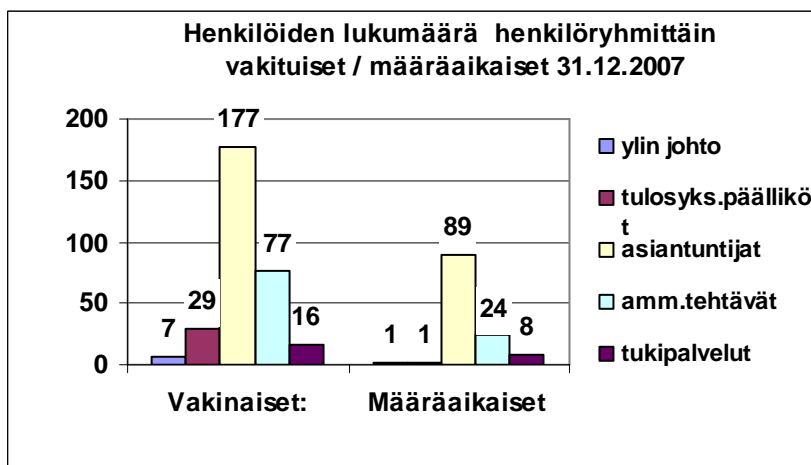
Lähde: Helmi-info



Kuva 2. Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys vuosina 2003 - 2007

Lähde: Helmi-info

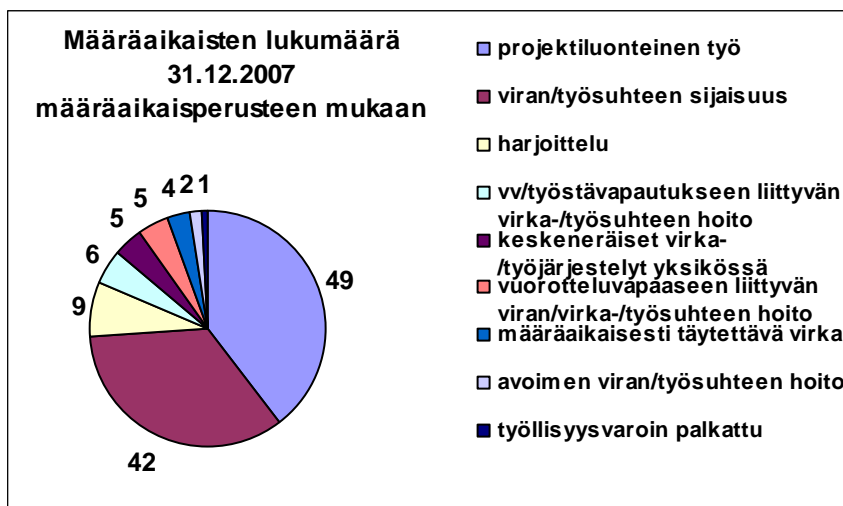
Henkilöstöstä vakinaisia oli 306 henkilöä ja määräaikaisia 123. Määräaikaisen henkilöstön osuus oli 28,7 % koko henkilöstöstä. Asiantuntijatehtävissä työskenteli 62 % koko henkilöstöstä.



Kuva 3. Henkilöiden määrä henkilöryhmittäin vakituiset / määräaikaiset 31.12.2007

Lähde: Helmi-info

Määräaikaisista henkilöistä 47:llä oli taustavirka 31.12.2007 ja ilman taustavirkaa olevia henkilöitä työskenteli ministeriössä 76, joka oli noin 62 % ministeriön kaikista määräaikaista.

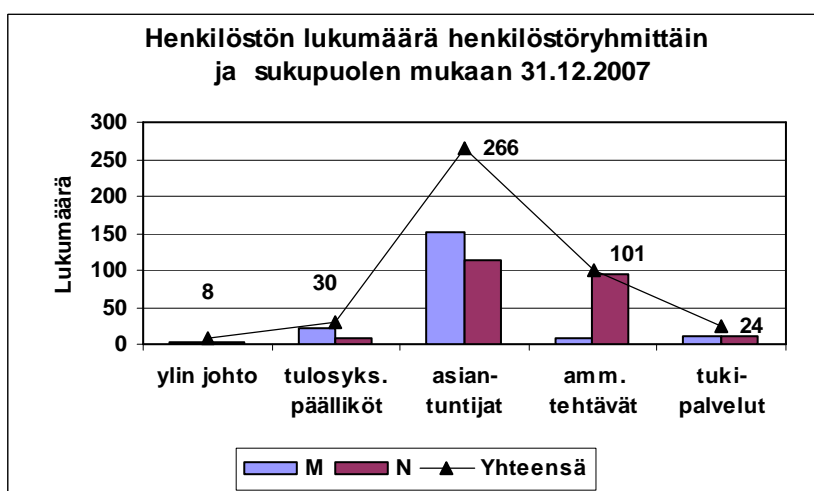


Kuva 4. Määräaikaisperusteet lukumäärittäin 31.12.2007

Lähde: PersonecF

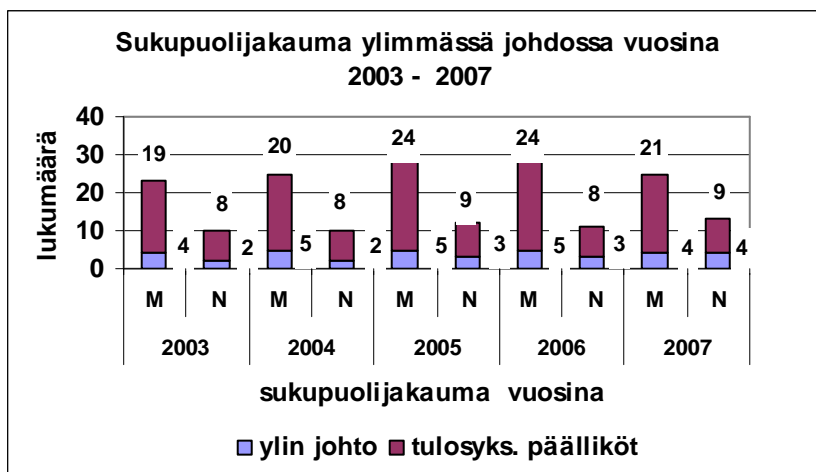
Organisaatiotasolla tarkasteltuna osaamisen kehittäminen ja sen pitäminen organisaatiossa erityisesti määräaikaissa virkasuhteissa ja projekteissa olevien henkilöiden osalta, saattaa muodostua haastavaksi määräaikaaisuusien päättyessä. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla henkilöstön määrän ja rakenteen mitoittaminen suunnitelmien mukaisesti, jonka johdosta edellä mainittuun tilanteeseen joudutaan käytännössä sopeutumaan.

2.1.2 Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan



Kuva 5. Henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin sukupuolen mukaan vuonna 2007

Lähde: Helmi-info



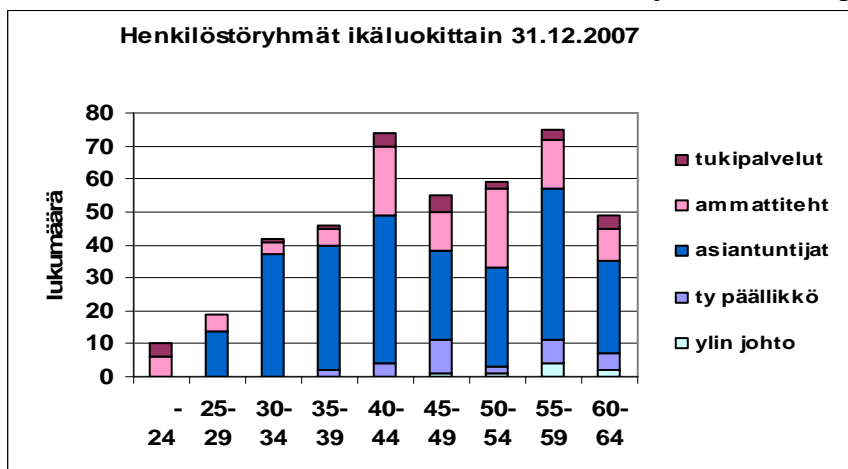
Kuva 6. Sukupuolijakauma ylimmässä johdosta vuosina 2003 - 2007

Lähde: Helmi-info

Sisäasianministeriö säilyi edelleen naisvaltaisena työpaikkana, sillä naisten osuus koko henkilöstöstä oli kertomusvuonna 54,3 %. Esimiestehtävissä toimi 13 naista ja 25 miestä, joista ylimmissä johtotehtävissä toimi 4 naista ja 4 miestä.

2.1.3 Ikärakenne

Sisäasianministeriön henkilöstön keski-ikä tarkasteluvuonna oli 46,3 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 51,0 vuotta ja määräaikaisten henkilöstön 38,5 vuotta. Suurimman ikäryhmän muodostivat 55 - 59 -vuotiaat, joiden osuus koko henkilöstöstä oli 17,7 %. Tämän ikäryhmän suuruus näkyy selvästi ennusteessa eläkkeelle lähtijöistä vuosina 2008 – 2012 (taulukko 3). Toiseksi suurimman ikäryhmän muodostivat 40 - 44 -vuotiaat 17,2 %:n osuudella. Ministeriön henkilöstöstä 45-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus oli 55,7 %.



Kuva 7. Henkilöstön määrä henkilöstöryhmittäin ja ikäluokittain

Lähde: Helmi-info

2.2 Henkilöstön vaihtuvuus

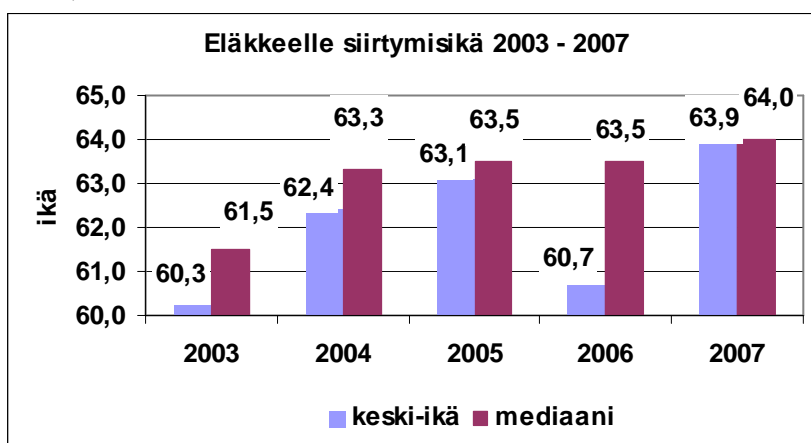
2.2.1 Lähtövaihtuvuus

Henkilöstön luonnollinen poistuma (eli toisen työnantajan palvelukseen ja eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden lukumäärä) kertomusvuonna oli 165 henkilöä, joka on 38,5 % koko henkilöstöstä. Toimialamuutoksen johdosta alueiden ja hallinnon kehittämisosasto sekä kuntaosasto (yhteensä 83 henkilöä) siirtyivät vuoden 2008 alusta valtiovarainministeriöön ja työ- ja elinkeinoministeriöön.

Suurta vaihtuvuutta selittää osaltaan työtehtävien asiantuntijaluonne, jolle on tyypillistä määräaikaista projektiluonteista palvelussuhteita.

2.2.2 Eläköityminen

Vuonna 2007 eläkkeelle siirtyi ministeriön palveluksesta 6 henkilöä ja varhaiseläkkeelle 3 henkilöä. Osa-aikaeläkkeellä oli yksi henkilö. Keskimääräinen eläköitymisikä ministeriössä oli 63,9 vuotta.



Kuva 8. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuosina 2003 - 2007

Lähde: PersonecF

Ministeriön henkilöstöstä arvioidaan siirtyvän eläkkeelle vuoden 2012 loppuun mennessä yhteensä 61 henkilöä. Tämä on noin 16,0 % ministeriön koko henkilöstöstä. Tämän hetkisen arvion mukaan erityisen suurta eläkkeelle siirtymistä on vuonna 2011, jolloin eläkkeelle siirtyy yhteensä 20 henkilöä. Eläkkeelle siirtävistä noin 9,0 % on asiantuntijatehtävissä työskenteleviä.

Muiden valtion virastojen tavoin sisäasiainministeriö joutuu lähivuosina pohtimaan henkilöstön ikääntymiseen ja suureen vaihtuvuuteen liittyviä vaikutuksia.

Henkilöstösuunnittelussa on tämän lisäksi otettava huomioon henkilöstön muu vaihtuvuus, joka on ministeriössä varsin korkea.

Taulukko 3. Ennuste eläkkeelle siirtyvistä vuosina 2008 - 2012

Eläköityminen	2008	2009	2010	2011	2012	Yht.
Poliisiosasto	1	3	6	8	7	25
Pelastusosasto	2	0	1	6	2	11
Maahanmuutto-osasto	3	2	0	4	1	10
Hallintoyksikkö		2	3	1	3	9
Talousyksikkö		1		1		2
Viestintäyksikkö	1					1
Kansainvälisten asioiden ryhmä		1				1
Sisäinen tarkastus						
Sisäisen turvallisuuden sihteeristö						
Oikeusyksikkö	1					1
Vähemmistövaltuutetun toimisto						
Syrjintälautakunta					1	1
Yhteensä	8	9	10	20	14	61

Lähde: Henkilöstösuunnitelma 2008- 2012 / PersonecF

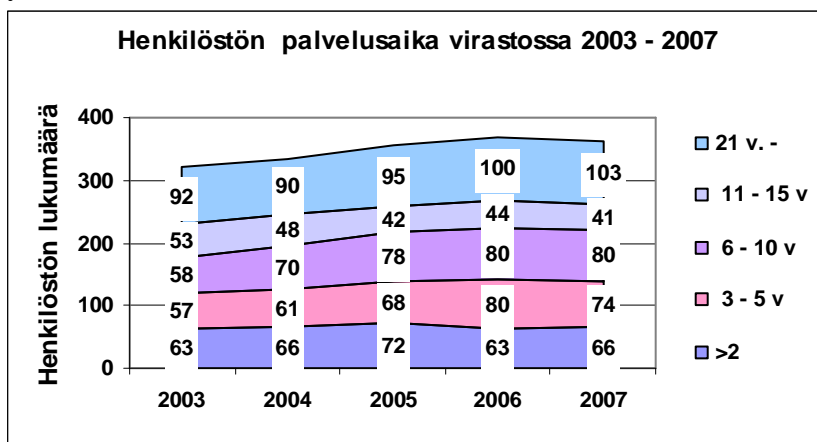
* Eläkkeelle siirtymisen arviot on laskettu oletetun, 64-vuoden eläkkeelle siirtymisiän pohjalta.

Henkilömäärissä ei ole huomioitu 31.12.2007 ministeriöstä pois siirtyneiden alueiden ja hallinnon kehittämisosaston sekä kuntaosaston henkilöstöä

2.2.3 Tulovaihtuvuus ja palvelusaika

Henkilöstön tulovaihtuvuus vuonna 2007 oli 80 henkilöä eli 18,6 % koko ministeriön henkilöstöstä. Toimialamuutoksen johdosta sisäasiainministeriöön siirtyi työministeriöstä 47 henkilöä vuoden 2008 alusta lukien.

Henkilöstön keskimääräinen palvelusaika ministeriössä oli kertomusvuonna noin yhdeksän vuotta. Osaamisen säilymistä edustaa pitkät, yli kaksikymmentäkin vuotta kestävät työsuhteet.



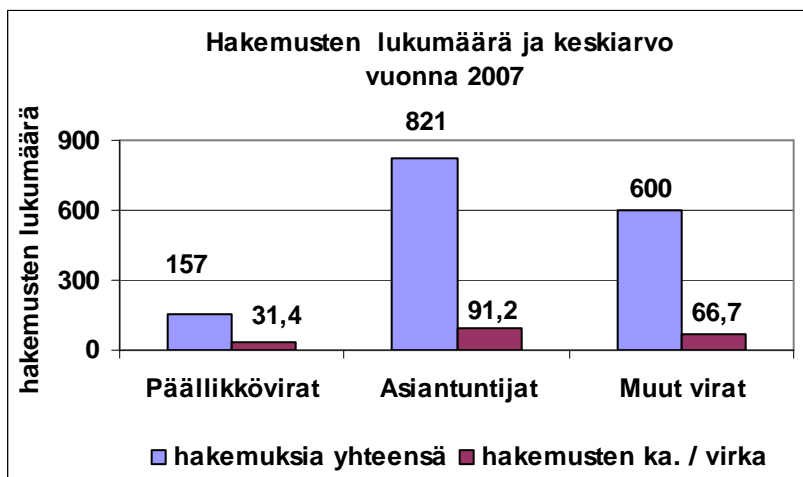
kuva 9. Henkilöstön palvelusaika SM:ssä vuosina 2003 - 2007

Lähde: Helmi-info

2.2.4 Rekrytointi

Ministeriössä käynnistettiin kertomusvuonna rekrytinnin kehittämistyö, jonka ensimmäisenä vaiheena kartoitettiin ministeriön ja hallinnonalan nykyisiä rekrytointikäytäntöjä, rekrytointiprosessin haasteita ja kehittämiskohteita. Kyselyn avulla saatiin tietoa keinoista tukea toimintayksiköiden rekrytointien onnistunutta toteuttamista muun muassa koulutuksen, ohjeistuksen, neuvonnan ja tietoteknisten ratkaisujen avulla. Myös ministeriön graafisesti uudistettu hakuilmoitus otettiin käyttöön sanomalehti-ilmoituksissa. Rekrytinnin kehittämistyö jatkuu vuonna 2008.

Sisäasiainministeriössä oli avoimia viranhakuja vuonna 2007 yhteensä 56 kpl. Avoimista tehtävistä 33 oli vakinaisia virkoja 23 määräaikaista virkasuhteita.



Kuva 10. Hakemuksia avoimiin virkoihin

Lähde: HELI ja SM:n tilastotiedot

Sisäasiainministeriössä ja sen hallinnonalla otettiin kertomusvuonna käyttöön valtionhallinnon sähköinen rekrytointijärjestelmä (HELI). Järjestelmä on tarkoitettu helpottamaan rekrytointiprosessin hallintaa sekä tuomaan uudella tavalla keskitetysti valtion työpaikat työnhakijoiden ulottuville. Heli on tarkoitettu myös edistämään valtionhallinnon sisäistä liikkuvuutta ja olemaan avuksi henkilöstön uudelleen sijoittamisessa organisaation muutostilanteissa.

2.2.5 Harjoittelijat ja siviilipalvelusmiehet

Sisäasiainministeriössä työskenteli kertomusvuonna 9 korkeakoulu- ja sihteeriharjoittelijaa. Lisäksi ministeriön kirjaamossa suoritti 2 henkilöä siviilipalvelusvelvollisuutta.

3 Työajan käyttö

3.1 Henkilötyövuodet ja säännöllinen vuosityöaika

Taulukko 4. Henkilötyövuodet osastoittain ja erillisyksiköittäin (pääluokka ja luku)

2007	26.01	26.02	26.06	26.75	26.80	26.97	26.98	Muut	Yhteensä
Talousyksikkö	14,2							0,8	15,0
Sisäinen tarkastus	2,3								2,3
KVTR	12,5							58,9	71,4
Viestintä	7,2								7,2
Hallintoyksikkö	68,6							0,2	68,8
Sisäisen turv. Sihteeristö	3,0								3,0
Kansliapäällikkö	1,0								1,0
Muut os. sijoittamattomat	1,8								1,8
AHO	61,6						9,3	5,3	76,2
Kuntaosasto	22,8							2,7	25,5
Poliisiosasto	65,9			70,6				0,5	137,0
Pelastusosasto	35,7				7,5				43,2
Ulkomaalaisosasto	21,5	1,7						1,5	24,7
v. 2007 Yhteensä	318,1	1,7	0,0	70,6	7,5	0,0	9,3	69,8	477,0
v. 2006	320,0	0,3	0,0	70,8	8,7	0,3	13,7	89,2	503,0
v. 2005	318,5	0,0	0,0	65,1	6,8	0,5	15,4	85,5	491,8
v. 2004	313,9	0,0	0,0	54,5	5,1	0,9	14,2	39,7	428,3
		0							
v.2007 - v.2006	- 1,9	1,4	0,0	- 0,2	- 1,2	- 0,3	- 4,4	- 19,4	- 26,0

Lähde: Sisäasiainministeriö -tiliviraston tilinpäätös 2007 / PersonecF

Huom. taulukko sisältää myös siviilikriisinhallintahenkilöstön työaikatiedot. SM:n työaika vuonna 2007 oli 418,1 htv.

3.2 Työajan jakautuminen

Ministeriössä toteutetaan kolmesti/vuosi kysely henkilöstön työajan jakautumisesta eri toiminnoille.

Taulukko 5. Ministeriön henkilötyövuosien jakautuminen toiminnoittain (pl. mom 249925)

Työaika % htv:sta	2005	2006	2007
Johto	4	4	5
Kehittäminen	13	12	14
Suunnittelu ja ohjaus	14	13	13
Säädösvalmistelu	7	6	6
EU- ja kansainväliset tehtävät	14	18	14
Osaston/ yksikön sisäinen hallinto	12	12	12
Ministeriön sisäinen hallinto	20	21	19
Ulkoinen viestintä	3	2	3
Muut tehtävät	13	12	14
Yhteensä %	100	100	100

Lähde: Sisäasiainministeriö -tiliviraston tilinpäätös 2007 Huom. taulukko ei sisällä siviilikriisinhallintahenkilöstöä.

Työajan kohdentumisessa näkyy selvästi hallitusohjelmasta aiheutuvien muutosten vaikutus ministeriön työajassa. Työajasta merkittävä osuus on kohdentunut kehittämiseen, ministeriön sisäiseen hallintoon sekä muihin tehtäviin, joista erityisesti yhteensovitus tehtävät ja sidosryhmäyhteistyö ovat kasvaneet. EU- ja kansainvälisten asioiden henkilötyövuosien osuuden lasku puolestaan johtuu vuoden 2006 EU - puheenjohtajuuskaudesta.

Alla olevassa taulukossa toimintojen kustannukset on saatu jakamalla ministeriön kokonaiskustannukset henkilötyövuosien suhteessa toiminnoille. Lisäksi toiminnoille on jaettu Palvelukeskuksen laskennalliset kustannukset.

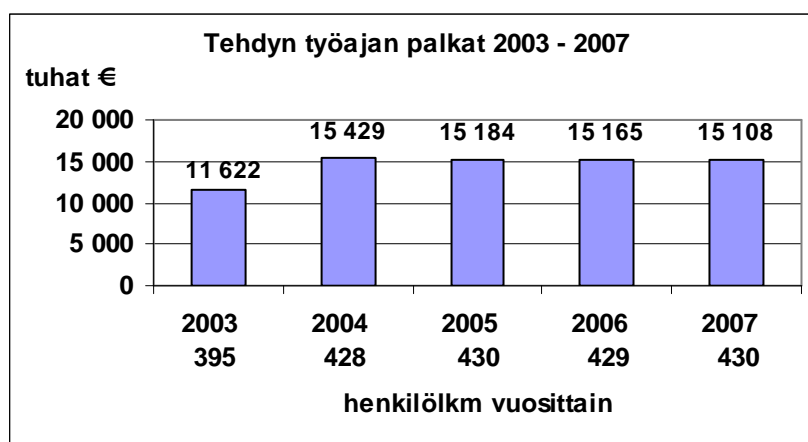
Taulukko 6. Ministeriön kustannusten jakautuminen toiminnoittain

Kustannukset (1 000 euroa)	2005	2006	2007
Johto	1 995	1 944	1 919
Kehittäminen	6 118	6 237	5 887
Suunnittelu ja ohjaus	6 623	6 650	5 204
Säädösvalmistelu	3 184	3 224	2 676
EU- ja kansainväliset tehtävät	6 730	9 008	5 796
Osaston/ yksikön sisäinen hallinto	5 742	5 955	4 982
Ministeriön sisäinen hallinto	9 374	10 758	7 844
Ulkoinen viestintä	1 524	1 207	1 096
Muut tehtävät	6 383	5 924	5 777
Yhteensä %	47 672	50 907	41 181

Lähde: Sisäasiainministeriö -tiliviraston tilinpäätös 2007

3.3 Työvoimakustannukset

Sisäasianministeriön kokonaistyövoimakustannukset kertomusvuonna olivat 23,5 milj. euroa. Tästä summasta tehdyn työajan palkat olivat 15,1 milj. euroa eli noin 78,0 %. Kokonaistyövoimakustannukset pienenivät 1,34 % edelliseen vuoteen verrattuna. Suurin osa henkilötyövuosista (76,1 %) rahoitettiin sisäasianministeriön toimintamäärärahalla. Muulla rahoituksella tehtiin noin 100 henkilötyövuotta (katso taulukko 4).



Kuva 11. Tehdyn työajan palkat vuosina 2003- 2007 (ei sisällä työnantajamaksuja)

Lähde: Helmi-info

3.4 Työaikasaldot

Liukuvan työajan tasoitusjaksot päättyivät helmikuun ja elokuun viimeinen päivä, jolloin + 30 tuntia ylittävät tunnit leikkautuivat työaikasaldosta.

Taulukko 7. Leikkaantuneet tunnit 1.3.2007 tapahtumien lukumäärä

tunteja	30 - 59	60 - 99	100 - 149	> 150	yht
AHO	11	10	4	2	27
HY	12	3			15
KO	2	1			3
KVY	1	2			3
PEO	5				5
PO	11	2			13
TA		1			1
VIEST	1				1
yht	43	19	4	2	68

Lähde: työaikaseurantaraportit

Taulukko 8. Leikkaantuneet tunnit 1.9.2007 tapahtumien lukumäärä

tunteja	30 - 59	60 - 99	100 - 149	> 150	yht
AHO	6	8	2	1	17
HY	8	1			9
KO	1				1
KVY					0
PEO	10	2			12
PO	1				1
TA					0
VIEST					0
yht	26	11	2	1	40

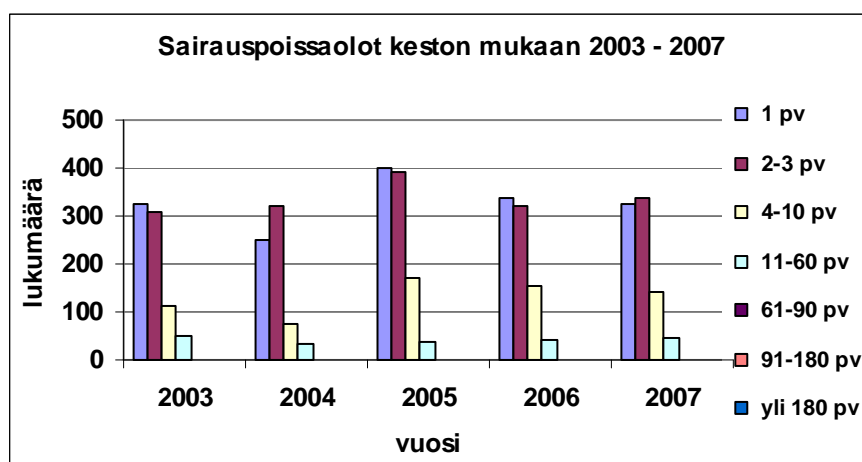
Lähde: työaikaseurantaraportit

Kevään ja syksyn 2007 leikkaantuneet tunnit koskivat yhteensä 77 eri henkilöä.

4 Henkilöstön työkyky

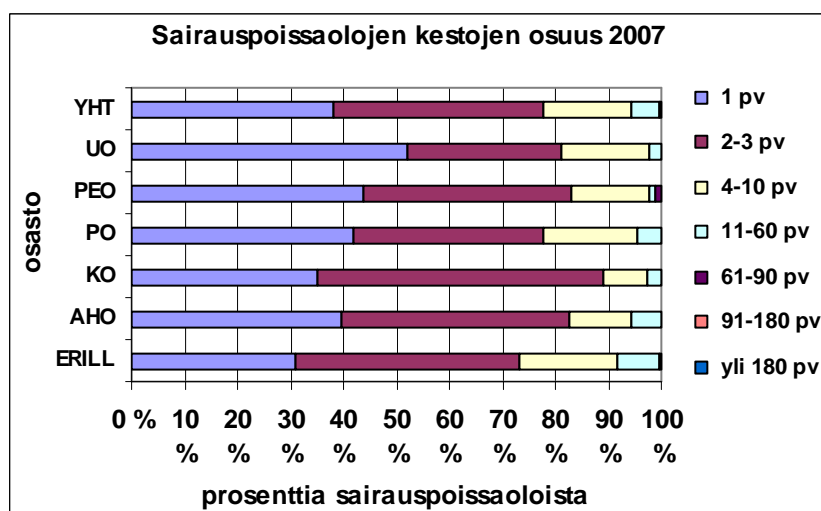
4.1. Sairaudesta johtuneet poissaolot

Sisäasiainministeriössä oli vuonna 2007 sairauspoissaoloja 7,6 työpäivää henkilötyövuotta kohden (katso taulukko 130 henkilöstövoimavarat 2005-2007). Sairauspoissaolojen kesto ministeriössä oli 39,5 %:ssa tapauksista vain yhden päivän mittainen.



Kuva 12. Sairauspoissaolojen lukumäärä keston mukaan

Lähde: PersonecF



Kuva 13. Sairauspoissaolojen kestojen osuus osastoittain

Lähde: PersonecF

4.2 Työtapaturmat

Kertomusvuonna raportoitiin kymmenen työtapaturmaa.

Taulukko 9. Työtapaturmapoissaolot vuonna 2007

Vuosi	Työtapaturmia lkm	Työpv lkm	Työpv / edunsaaja
2007	10	78	7,8
2006	7	90	12,7
2005	13	154	11,9

Lähde: Helmi-info

4.3. Kuntoutus

Kertomusvuonna kaksi henkilöä osallistui työkykyä ylläpitävään ja parantavaan valmennukseen (TYK -ryhmäkuntoutus).

Taulukko 10. Kuntoutuspoissaolot vuonna 2007

Vuosi	HTV	Edunsaajien lkm	Työpv lkm	Työ pv / edunsaaja
2007	418,1	11	109	9,9
2006	426,9	14	107	7,6
2005	429,8	12	192	16

Lähde: Helmi-info

4.4. Työterveyshuolto ja kustannukset

Sisäasiainministeriön työterveyshuollon palvelujen tuottajana toimi kertomusvuonna Medivire- työterveyspalvelut, joka yritysorganisointien johdosta muuttui kertomusvuonna Suomen Terveystalo Työterveys Oy:ksi. Kertomusvuoden syksyllä työterveyspalveluiden toimittaja kilpailutettiin Hanselin puitesopimuksen piirissä. Uusi sopimus solmittiin Suomen Terveystalo Työterveys Oy:n kanssa vuosille 2008 - 2011.

Taulukko 11. Työterveyshuoltokäynnit ja kustannukset vuonna 2007

Työterveyshuolto	vuosi 2006	vuosi 2007
henkilölukumäärä SM	430	429
Vastaanottokäyntejä:		
sairaanhoito käyntien lkm	1079	1564
kävijöiden määrä (eri henkilöt)	298	314
käyntikertoja / SM henkilö lkm	2,5	3,6
sairausvastaanottokulut (KELA II yhteensä) €	129 284	129 078
Ennaltaehkäisevä:		
ennaltaehkäisevien käyntien lkm		88
kävijöiden määrä (eri henkilöt)		81
terveystarkastuskulut (KELA I yhteensä) €	43 767	45 658
Ei korvattavia €	2 333	2 087
Yhteensä €	175 437	176 824

Lähde: Terveystalon raportointi

Sisäasiainministeriön kustannusten painottuessa sairaanhoitoon, ei Kelan vahvistamaa korvausten enimmäismäärää voida hyödyntää täysimääräisesti. Kelan vahvistamissa korvauksissa ennaltaehkäisevän hoidon suhde sairaanhoitoon kustannusten osalta tulisi olla 40/60. Sisäasiainministeriössä ennaltaehkäisevän hoidon suhde sairaanhoitoon oli 26/74 vuonna 2007 ja 25/75 vuonna 2006. Suhdeluvusta johtuen osa kustannuksista jää ministeriön itsensä maksettaviksi.

4.5 Ennaltaehkäisevä hoito ja kustannukset

Terveystarkastuksen ennaltaehkäisevää toimintaa on jatkettu kehittämällä yhdessä Medivireen kanssa ns. Työvire-malli. Työvire-mallin tarkoitus on arvioida ja tukea työntekijän työssä selviytymistä systemaattisesti. Pyrkimyksenä on työssä selviytymisen oikea-aikainen ja ennakoiva tukeminen sekä työkykyisenä vanhuuseläkkeelle jääminen. Malli helpottaa esimiehiä henkilöstön työssä selviytymisen arvioinnissa ja tukemisessa. Työvire-mallin aktiivinen hyödyntäminen lisää aluksi kustannuksia, mutta tuo pidemmällä aikavälillä säästöjä sairaslomien ja eläköitymisen vähenemisen kautta.

Terveystarkastuksia (ikäkausitarkastukset) toteutettiin kertomusvuonna työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti 5 vuoden välein ikäkausille 35-50, 3 vuoden välein ikäkausille 50-60 ja vuoden välein ikäkausille yli 60.

Kertomusvuonna toteutettiin työterveyshuollon työpaikkaselvitykset kuntaosastolla ja alueiden ja hallinnon osastolla. Selvityksiin kuuluivat esikysely, työpaikkakäynti, joka sisälsi kokouksen ja havainnointikierroksen sekä henkilöstölle järjestetyn palautetilaisuuden. Työterveyshuolto laati työpaikkaselvityksestä raportin, joka käsiteltiin henkilöstökokouksessa. Uudenmaan työsuojelupiiri suoritti työsuojelutarkastuksen marraskuussa 2006.

Työterveyspalveluidenkustannukset tulevat edelleen kasvamaan henkilöstön ikääntyessä ja sairauksien yleistyessä. Myös lakisääteisten työpaikkaselvitysten toteuttaminen lisää ennalta ehkäiseviä kustannuksia merkittävästi.

5 Työhyvinvointi

5.1 Työsuojaelu

Ministeriön lakisääteistä työsuojaeluun yhteistoimintaa toteutti henkilöstöpolitiikan ja henkilöstöhallinnon yhteistyöryhmä (HEPRY) ja työsuojaeluun yhteistoimintaan kuuluvia asioita käsiteltiin HEPRY:ssä. Kertomusvuonna aloitettiin valmistelut työsuojaelutoimikunnan perustamiseksi.

Työsuojaelupäällikkö vaihtui kertomusvuoden elokuussa. Työsuojaeluvaltuutettu ja varavaltuutettu jatkoivat tehtävässään.

Ministeriössä toimi työhyvinvoinnin yhteistyöryhmä, joka asetettiin uudestaan kertomusvuoden syyskuussa. Tyhy-ryhmän tehtävänä on ollut ideoida ja suunnitella työhyvinvoinnin kehittämistä sekä huolehtia osastojen välisestä yhteistyöstä ja tiedonkulusta työsuojaelu- ja työterveyshuoltoasioissa sekä muissa työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Yhteistoimintaryhmä on ohjannut, koordinoanut ja seurannut myös työhyvinvoinnin käytännön toimenpiteiden valmistelua ja toteutusta. Jotta työhyvinvointia koskevien asioiden käsittelyä yhteistyöryhmän ja osastojen välillä olisi voitu ohjata ja koordinoida aiempaa paremmin, määrättiin osastojen edustajat ensisijaisesti henkilöstöstä, jotka toimivat osaston johtoryhmässä.

Tyhy-ryhmän sisällä toimi alkuvuonna neljä jaosta ja työvaliokunta, mutta toiminnan tehostamiseksi loppuvuonna jaosten määrää vähennettiin kahteen ja työvaliokunta lopetti toimintansa.

Työn vaarojen arviointi (riskien arviointi) toteutettiin kuntaosastolla ja alueiden ja hallinnon osastolla. Riskien arvioinnin tulokset toimitettiin työterveyshuollolle ja niitä käytettiin tausta-aineistona työpaikkaselvityksissä.

Kertomusvuonna laadittiin toimintakäytäntö työergonomiaan liittyvien asioiden hoitamiseksi.

Ministeriössä on ollut edelleen käytössä ohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi. Ohjeissa on käsitelty toimenpiteitä työyhteisön ongelmatilanteissa (esim. stressi ja työuupumus, häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla, päihdeongelmat, järkyttävät kokemukset).

5.2 Henkilökunnan virkistystoiminta

Ministeriön henkilöstön työhyvinvointipäivää vietettiin syyskuussa 2007 Siuntion hyvinvointikeskuksessa. Aiheina oli asiaa työhyvinvoinnista, vuorovaikutuksesta ja ilmaisusta sekä liikunnallista yhteistoimintaa. Päivän lopuksi oli tilaisuus rentoutua uiden ja saunoen. Lisäksi osastot ja erillisyyksiköt järjestivät vuoden aikana omia työhyvinvointi- ja virkistystapahtumia.

5.2.1 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikuntaan liittyviä asioita käsiteltiin työhyvinvointijaoksessa. Kertomusvuonna jaos nimitti ministeriöön liikuntavastaavan, jonka tehtävänä on koordinoida ministeriön liikunta-asioita. Ministeriössä on ollut käytössä vuonna 2007 uusittu kuntosali, joka on henkilöstön käytössä omalla ajalla.

Ministeriössä tuettiin kertomusvuonna monipuolisesti henkilöstön liikuntamahdollisuuksia. Tuettuja liikuntalajeja olivat muun muassa vatsatanssi, salibändy, pilates-jooga ja lentopallo. Näiden lisäksi henkilöstöä kannustettiin osallistumaan urheilutapahtumiin (mm. Naisten kymppi, Budjettiruuhi)

Ohjatun ja järjestetyn liikunnan lisäksi ministeriö kannusti henkilöstä vapaa-ajanliikuntaan. Ministeriö tarjosi halukkaille käyttöön liikuntaseteleitä, joilla voi edullisesti osallistua monipuoliseen kuntoiluun eri liikuntapaikoissa itselleen sopivaan ajankohtaan.

6 Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittäminen ja -kehittyminen ovat laajoja käsitteinä ja toimintoina. Organisaatioon kuuluva työntekijä voi kehittyä monella tavalla ja monissa eri tilanteissa. Yhteistä näille on yleensä kuitenkin se että organisaatiolla, työyhteisöllä ja viime kädessä työntekijällä itsellä pitää olla halu ja pyrkimys kehittyä. Sisäasianministeriössä henkilöstön kehittämisen mahdollisuuksia tuetaan useammalla tavalla. Henkilöstön kehittymistä tukevat osa-alueet jaetaan ministeriössä viiteen kokonaisuuteen: 1) henkilöarvioinnin sekä perehdyttämisen tukeminen, 2) suorituksen johtamisen tukeminen, 3) osaamisenhallinnan tukeminen ja henkilöstökoulutus, 4) työhyvinvoinnin tukeminen ja 5) esimiestoiminnan tukeminen ja -arviointi. Seuraavassa on kuvattu näiden osa-alueiden toimenpiteitä vuonna 2007.

6.1 Henkilöarvioinnin sekä perehdyttämisen tukeminen

Henkilöstön kehittämisessä ei aina ole huomioitu henkilöstövalintojen ja niitä tukevan arvioinnin merkitystä henkilöstön kehittämisessä. Kuitenkin uuden henkilöstön rekrytointi on eräs vaikuttavimmista henkilöstön kehittämiskeinoista. Samalla on kuitenkin huomattava, että hyväkään rekrytointiprosessi ja henkilövalinta ei yksin takaa hyvää ja sitoutunutta työntekijää, jos organisaation toimintaa mukaan ottaminen ja perehdyttäminen toteutetaan heikosti tai sitä ei tehdä tosiasiallisesti lainkaan.

Sisäasiainministeriössä tehtiin vuonna 2007 yhteistyösopimus Psycon Oy:n kanssa henkilöarviointien toteuttamisesta. Vuonna 2007 ministeriössä ja sen hallinnonalan virastojen rekrytointeihin liittyviin soveltuvuusarviointiin osallistui yhteensä 28 henkilöä. Näistä 13 oli hakijoina ministeriön virkoihin ja 15 eri virastojen virkoihin. 26 hakijoista haki päällikkövirkaan ja 2 asiantuntijavirkaan. Psyconin kanssa tehtävässä henkilöarviointiyhteistyössä on pyritty voimistamaan rekrytointitilanteissa kunnollista tehtäväanalyysiä ja selkeitä valintakriteereitä. Kaikissa valintatilanteissa on käyty myös suullinen palautekeskustelu kirjallisten yhteenvedojen lisäksi. Halutessaan myös hakijat ovat saaneet kirjallisen yhteenvedon henkilöarvioinnistaan. Itse henkilöarvioinnissa on käytetty monimenetelmäistä ns. Assessment Center -menettelyä.

Perehdyttämisessä on vuonna 2007 jatkettu puolivuosisittaisia koko ministeriön perehdyttämispäiviä. Perehdyttämispäiviin osallistui vuonna 2007 yhteensä 41 henkilöä (toukokuussa 21 henkilöä ja marraskuussa 20 henkilöä). Perehdytyspäivät ovat olleet osallistujille kaksipäiväinen tilaisuus, joissa ensimmäisenä päivänä on käyty läpi mm: ministeriön perustehtävät ja niitä toteuttavat osastot ja erillisyksiköt, henkilöstöhallinnon osa-alueita, henkilöstön kehittämispalvelut, työsuojelun yhteistoiminta, työterveyshuollon toiminta ja palvelut, ministeriön turvallisuutta sekä asiakirjojen käsittelyä. Lisäksi perehdytyspäivään kuuluu pakollinen tietoturvakoulutus.

Perehdytyksen toisena päivänä on tutustuttu kiinnostavaan valtionvirastoon mm. eduskuntaan ja pidetty siellä alustuksia, aiheina mm. virkamiehen oikeudet ja velvollisuudet sekä valtiohallinnon toimintaympäristö. Perehdytysmateriaali oli vuonna 2007 uudistustyön alla ja se saatiin valmiiksi talvella 2008.

6.2 Suorituksen johtamisen tukeminen

Tulos- ja kehityskeskustelut ovat suorituksen johtamisen tärkeä osa-alue. Tulos- ja kehityskeskustelut ovat esimiehen ja hänen alaistensa välisiä keskusteluja, jotka toteutetaan suunnitelmallisesti, valmistautuen ja keskustelun tulokset dokumentoiden. Tulos- ja kehityskeskustelut käydään ministeriössä pääsääntöisesti kaksi kertaa vuodessa kunkin työntekijän kanssa; alkuvuodesta varsinainen tulos- ja kehityskeskustelu, elo-syyskuussa välituloskeskustelu. Tulos- ja kehityskeskusteluihin on tehty yhteistyössä osastojen edustajien kanssa sisäasianministeriön yhteiset tulos- ja kehityskeskustelulomakkeet ja ohjeet.

Tulos- ja kehityskeskusteluissa ilmenevä henkilöstön koulutus- ja kehittämistarpeista tulee laatia osasto-/erillisyyksikkökohtainen yhteenveto, joka tulee toimittaa ministeriön hallintoyksikön henkilöstön kehittämispalveluryhmälle kunkin vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Myös osaamisen hallinnalle tulos- ja kehityskeskustelut ovat oleellisen tärkeitä. Kehityskeskustelut kytkevät organisaatio- ja työyhteisötasoisia tavoitteita yksilöllisiksi tavoitteiksi. Niiden kautta myös varmistetaan, että tarvittavat resurssit (esim. aika, osaaminen ja välineet) turvataan. Tulos- ja kehityskeskustelujen toimivuuden ja hyödyllisyyden ratkaisee paitsi niiden toteuttaminen myös keskustelujen toteutustapa vuorovaikutuksellisessa mielessä.

Vuoden 2007 tyhy-kyselyn mukaan viimeisen kahden vuoden aikana 89 % henkilöstöstä oli käynyt tulos- ja kehityskeskustelun. Vastaajista lähes 2/3 piti tulos- ja kehityskeskustelujen käymistä melko tai erittäin tärkeänä asiana.

6.3 Osaamisenhallinnan tukeminen ja henkilöstökoulutus

Henkilöstön hyvä ammattitaito ja osaaminen ovat sisäasianministeriön toiminnan perusta. Samalla osaaminen on merkittävä osa työhyvinvointia. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohtana ovat jokaisen kanssa kaksi kertaa vuodessa käytävät kehityskeskustelut, joissa osaamista ja sen kehittämistarpeita verrataan työtehtäviin. Esimiehen rooli osaamisen kehittämisessä ja siihen kannustamisessa on merkittävä. Jokainen henkilö on myös itse vastuussa oman ammatillisen osaamisensa kehittämisestä. Osaamisen kehittäminen yksittäisen työntekijän kohdalla voi tavanomaisen ammatillisen jatko- tai täydennyskoulutuksen lisäksi tarkoittaa tehtävien laajentamista, tehtäväkiertoa,

työnmuotoilua - tehtävä muutetaan henkilölle sopivammaksi, työnohjausta, mentorointia, itseopiskelua tai ammatillisten verkostojen hyödyntämistä. Keskitetyt henkilöstön kehittämispalvelut tukevat esimiehiä ja koko henkilöstöä yleisten kehittämistarpeiden osalta. Oman toimialan substanssi- tai erityiskoulutuksen ja kehittämistoimien vastuu kuuluu osastoille. Osastojen vastuuhenkilöitä kehittämisasioissa ovat esimiehet ja osastojen koulutusvastaavat.

SM:n vuonna 2006 valmistuneen henkilöstöstrategian mukaan jatkossa pyritään tunnistamaan ja kehittämään ydin- ja perusosaamisalueita systemaattisesti.

Osaamisen hallintaa lähdettiin kertomusvuonna systematisoimaan eHR-selvitystyöryhmässä, jonka työn tavoitteena oli selvittää tietotekniikan hyödyntämisen mahdollisuudet mm. osaamisenhallinnan ja suorituksen johtamisen parantamiseksi ministeriössä. EHR-selvitystyöryhmän raportti valmistui toukokuussa 2006. Raportin pohjalta ryhdyttiin vuonna 2007 luomaan mallia ministeriön ydinosaamisesta ja sen tunnistamisesta ja ylläpitämisestä.

Henkilöstön työn laadun ja osaamisen varmistamiseksi ministeriössä toteutettiin vuonna 2007 yksilö- ja ryhmätyönohjauksia sekä tarjottiin mahdollisuutta ministeriöiden yhteiseen mentorointiin. Kansainvälistä virkamiesvaihtoa ja -koulutusta toteutettiin keskitetysti. Vuonna 2007 ministeriö vastaanotti yhdelle henkilön Liettuan sisäministeriöstä. Keskitetystä henkilöstön kehittämisestä tarjottiin myös tukea omaehtoiseen opiskeluun. Tukea myönnettiin vuonna 2007 neljälle henkilölle.

6.3.1 Sisäinen koulutus

Henkilöstön kehittämispalvelut vastasivat koko ministeriön yhteisten kehittämis- ja koulutustilaisuuksien suunnittelusta ja järjestelyistä. Ryhmä tuottaa kaksi kertaa vuodessa "Henkilöstön koulutus- ja kehittämisoppaan", joka julkaistaan intranetissä ja ylläpitää koulutuskalenteria ministeriön intranetissä, lineksessä. Yhteisiä koulutuksia olivat vuonna 2007 mm. seuraavat:

- tietotekniikka koulutukset, asiakirjanhallinto- ja arkistointikoulutukset, HARE, ESS ja tietoturvakoulutus
- kielikoulutukset, verkkolukutekniikka, henkilökohtainen tehokkuus ja ajanhallintakoulutus, vuorovaikutuksella tuloksiin, sihteeripäivät
- esittelymenettelykurssi, EU- ja lainsäädäntökoulutus, säädöstekniikkakoulutus, säädösvalmisteluprosessi käytännön esimerkkien valossa, perustuslain huomioon ottaminen lainsäädännössä
- esimiesvalmennusta, esimiesten 360-arvioinnin palautustilaisuus
- UPJ -koulutusta, muutosten tilaisuuksia, maahanmuuttoasioiden tervetulo-tilaisuus, perehdytyskoulutusta, henkilöstöpolitiikka ja kielilainsäädäntö.

6.4 Työhyvinvointi kysely -palaute ja työhyvinvointitavoitteet

Työhyvinvointikyselyllä mitataan vuosittain henkilöstön kokemuksia itsestä työntekijänä, omasta työstä ja työyhteisöstä. Lokakuussa 2007 ministeriössä toteutettiin työtyytyväisyyskysely, joka koostui kahdesta osasta: valtionhallinnossa yleisesti käytetystä työtyytyväisyysosioista sekä ministeriön omasta työhyvinvointia kartoittavasta kyselyosioista. Kyselyn vastausprosentti oli 59. Työtyytyväisyysindeksiksi saatiin 3,40 (vuonna 2006 vastausprosentti oli 60 % ja työtyytyväisyysindeksi 3,35). Työtyytyväisyysindeksi koostuu tyytyväisyydestä työn sisältöön, johtamiseen, työyhteisön toimivuuteen, kehittymisen tukeen ja organisaation muihin asioihin. Tyytyväisyyttä arvioitiin viisiportaisella asteikolla: 1=huono/erittäin tyytymätön - 5=erittäin hyvä/erittäin tyytyväinen.

Taulukko 12. Työtyytyväisyysindeksin kehitys vuosina 2004-2007

	2004	2005	2006	2007
SM (ka.)	3,21 (vast.%: 50)	3,30 (vast.%: 55)	3,35 (vast.%: 60)	3,40 (vast.%: 59)
Valtion virastot (ka)	~3,3	3,27	3,28	3,27

Lähde: Valtionhallinnon yhteinen henkilöstökysely (VM-Baro)

Työhyvinvointikyselyn kysymyksistä eniten parannusta oli tapahtunut ”työilmapiiri ja yhteistyö” osa-alueella (erotus edelliseen vuoden keskiarvoon +0,10). Suurin huononnuks puolestaan oli tapahtunut ”työn sisältö ja haasteellisuus” osa-alueella (erotus edelliseen vuoden keskiarvoon -0,01). Paras aihealue suhteessa valtion tasoon (erotus keskiarvoissa +0,38) oli ”palkkaus”-osa-alueella (selkeys, suhde vaativuuteen ja oikeudenmukaisuus). Heikoin aihealue suhteessa valtion tasoon (erotus keskiarvoissa +0,03) oli ”työn haasteellisuus” osa-alueella (tavoitteiden selkeys, työn sisältöön vaikuttaminen, haastavuus, työn ilo).

Kyselyn ministeriön omassa osuudessa eniten parannusta oli tapahtunut ”huolenpito henkilöstöstä” osa-alueella (ka. erotus edelliseen vuoden keskiarvoon +0,16) sekä suoriutumisessa työtehtävistä säännöllisen viikkotyöajan puitteissa (työajan koki riittävän +5,2 % useampi kuin v. 2006).

Eniten heikennystä oli tapahtunut työilmapiirissä, jossa ilmapiiriin ”Vapautuneeksi ja mukavaksi sekä kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi” kokevien määrä oli vähentynyt 6 prosentilla vuodesta 2006.

Työhyvinvoinnin tavoitteena on ollut juuri henkilöstön kokemien vaikutusmahdollisuuksien lisääminen. Koettujen vaikutusmahdollisuuksien osalta onkin kehitys ollut myönteistä, sillä vuonna 2005 vain 43 % vastaajista koki voivansa vaikuttaa paljon työtään ja itseään koskeviin asioihin työpaikalla. Vuonna 2006 vastaajista 48 % koki voivansa vaikuttaa

paljon työtään ja itseään koskeviin asioihin ja vuonna 2007 jo 51 % koki näin valtiosektorilla vuonna 2006 47 % koki voivansa vaikuttaa paljon työhönsä, mutta koko vertailuaineistossa 51 %).

Työhyvinvoinnin tavoitteiden toisen painopisteen (kuinka hyvin henkilöstö on suoriutunut töistään varsinaisen työajan puitteissa) kehittymisen osalta ei ole syntynyt selkeää trendiä. Parannusta on kuitenkin tapahtunut vuodesta 2006.

Taulukko 13. Kokemus työajalla ehdittävistä töistä 2003 - 2007

	2003	2004	2005	2006	2007
Niiden osuus vastanneista, jotka kokivat ehtivänsä tehdä työt työajalla	55 %	51,3 %	49,6 %	49,8 %	55 %

Lähde: SM:n tyhy-kysely

Osastoja ohjeistettiin järjestämään palautetilaisuuksia henkilöstöbarometrin tuloksista. Koko ministeriötä koskevaksi kehittämistavoitteeksi päätettiin asettaa vuoden 2007 kyselyn perusteella työtavoitteiden ja -tehtävien selkeyden parantaminen. Tavoitteena on, että töiden yleiseen organisointiin olisi vastaajista vähintään 60 % joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä (v. 2007 43 % vastaajista).

Toiseksi tavoitteeksi asetettiin henkisestä kuormittuneisuudesta aiheutuvan työpaineen asettuminen lähemmäs kansallista keskiarvoa. Tavoitteena on, että paljon tai erittäin paljon stressiä kokevien osuus olisi enintään 15 % vastaajista (V. 2007 28 % vastaajista).

6.5 Esimiestoiminnan tukeminen ja -arviointi

Sisäasiainministeriön vuonna 2006 valmistuneen henkilöstöstrategian mukaisesti tavoitteena on tehostaa laaja-alaiseen ja sitoutuneeseen tulosvastuulliseen johtamiseen siirtymistä, jossa myös henkilöjohtamistaitoja systemaattisesti arvioidaan. Ministeriössä tulee korostetusti kehittää johtamistyötä omana osaamisalueena, jossa johtamistyön tulokset saadaan aikaan muiden ihmisten toiminnan kautta. Ministeriössä, kuten valtiohallinnossa yleensäkin, esimiesnimityksissä korostetaan jonkin substanssialan erityisasiantuntemusta. Esimiestehtäviin nimitettävien ansiot muutosjohtajina tai talous- ja henkilöstöjohtamisessa ovat nyt ja jatkossa enemmän huomioonotettavia tekijöitä. Henkilöstöjohtamisessa painotetaan toimivaa suorituksen johtamista, jossa oleellisena toimintatapana on tulos- ja kehityskeskustelun hyvä toteutus.

Vuonna 2007 päättyi ensimmäinen esimiesten uudenlaisen esimiesvalmennuksen koulutusohjelma, jonka kokonaisuuksia toteutettiin yhdessä muiden ministeriöiden kanssa. Esimiesvalmennuksen aloitti 12 henkilöä ja heistä 10 suoritti koulutuksen hyväksytysti. Uuden esimiesvalmennuksen lähtökohtana ovat olleet mm: sisäasiainministeriön toiminnan kehittämishankkeen (YTOMI) tulokset, ministeriön perustehtävä, strateginen kehitystilanne sekä esimiesvalmennuksen kartoitusvaiheen haastattelut.

Esimiesvalmennusohjelma jakaantui kuuteen vaiheeseen, joiden sisällä osallistujille kohdistettiin mahdollisuuksien mukaan räätälöityjä koulutusratkaisuja heidän henkilökohtaisten oppimissuunnitelmiansa mukaisesti. Henkilökohtaiset oppimissuunnitelmat määriteltiin jokaiselle ohjelman valmisteluvaiheessa. Ohjelmassa toimi pääkouluttajana ulkopuolinen kokenut valmentaja.

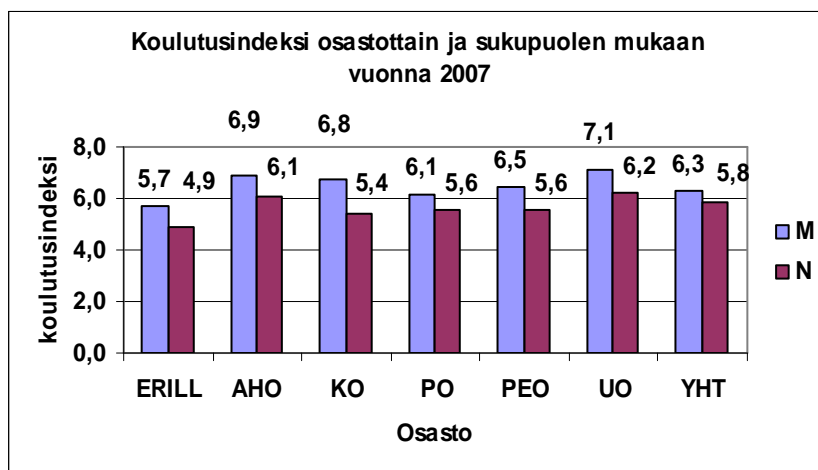
6.5.1 Esimiestoiminnan arviointi

Ministeriössä arvioidaan systemaattisesti esimiesten käyttäytymistä joka toinen vuosi toistettavilla ns. 360-asteen tutkimuksilla. Näissä arvioinneissa esimiehen itsensä lisäksi hänen johtamiskäyttäytymistään arvioivat oma esimies, kollegat ja alaiset sekä mahdollisesti myös sidosryhmien henkilöt. Arvioinnin tarkoitus on ennen kaikkea toimia esimiesten kehittymisen tukena ja apuvälineenä, jolloin kehittämisen painopisteet voidaan valita oikein. Jokaisen arvioinnin yhteydessä osallistuneille esimiehille järjestetään myös palaute- ja kehityssuunnitelmatilaisuus.

Esimiesten arviointiin osallistuu kaikki esimiehet ylimpään johtoon asti. Tehtyjen arviointien tulokset vuosilta 2005 ja 2007 osoittavat, että sisäasiainministeriön esimiehet saavat hyvin samankaltaisia tuloksia kuin laajassa vertailuaineistossa suomalaiset esimiehet ovat saaneet keskimäärin. Koko ministeriön tasolla eniten muutosta oli tapahtunut ”luotettavuudessa”, jonka muut arvioitsijat kokivat esimiehillä olevan aiempaa vähäisempää (erotus aiemmasta, ka. -0,3). Lisäksi myös esimiesten/kollegoiden ”energisyiden” ja ”päättäväisyyden” sekä ”toimeenpanokyvyn” ja ”pätösten oikea aikaisuuden” koettiin hieman heikentyneen aiemmasta arviosta (em. kohdissa erotus aiemmasta, ka. -0,2). Kuitenkin yksilöiden välillä on suuria eroja ja siksi henkilökohtaiset palautteet ja henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat ovatkin ensiarvoisen tärkeitä.

6.6 Henkilöstön koulutusrakenne

Henkilöstön koulutustaso kuvaa hyvin ministeriön asiantuntijaluonnetta. Korkeakoulu- ja yliopistotasoisien tutkinnon suorittaneiden osuus ministeriön henkilöstöstä kertomusvuonna oli 64 %. Sisäasiainministeriössä ylempi korkeakoulututkinto oli naisista 38,2 %:lla ja miehistä 63,8 %:lla.



Kuva 14. Koulutusindeksi osastoittain ja sukupuolen mukaan

Lähde: Helmi-info

Sisäasiainministeriön koulutustasoindeksi oli tarkasteluvuonna 5,7 (naisilla 5,4 – miehillä 6,1). Indeksii kertoo organisaation ammatillisella pohjakoulutuksella mitatusta osaamisepotentiaalista. Tavoitteena on tunnusluvun mahdollisimman korkea arvo. Koulutustason tavoite on kuitenkin viime kädessä sidoksissa organisaation tehtävien vaatimaan tasoon, joten se on määriteltävä aina organisaatiokohtaisesti. Esimerkiksi asiantuntijaorganisaatiossa indeksin tulisi olla lähellä arvoa 6.

6.7 Koulutukseen käytetty työaika ja kustannukset

Taulukko 14. Henkilöstökoulutuksen määrä ja kustannukset

Vuosi	edunsaajien lkm	työpv lkm	Koulutusajan palk €	Koulutus kustannukset €
2007	430	782	133 215	437 607
2006	312	661	102 028	378 865
2005	158	631	101 493	361 242

Lähde: Helmi-info/PersonecF

7 Henkilöstön tapahtumat

7.1 Henkilöstöinfot

Kansliapäällikön henkilöstöinfoja järjestettiin kertomusvuonna 3 kertaa. Teemoina olivat ajankohtaisteemojen ohella ministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma ja sisäasianhallinnon tuleva tietotekniikkahankkeen eteneminen. Tilaisuuksissa tarkasteltiin myös uuden hallitusohjelman vaikutuksia, organisaatiomuutoksen etenemistä, ajankohtaisia hankkeita sekä toimitila-asioita.

Ritarihuoneella järjestettiin kesäkuussa 2007 uuden maahanmuutto-osaston perustamiseen liittyvä tervetuliais- ja infotilaisuus. Paikalla oli noin 70 henkeä ulkomaalaisosastolta, ulkomaalaisvirastosta sekä työministeriöstä. Paikalla oli henkilöstöä myös vähemmistövaltuutetun toimistosta, syrjintälautakunnasta ja vastaanottokeskuksista. Kohdennettuja infoja oli sekä keväällä että syksyllä työ- ja elinkeinoministeriöön ja valtiovarainministeriöön siirtyville henkilöille sekä sisäasiainministeriön maahanmuutto-osastolle tuleville henkilöille.

7.2 Juhlat

Sisäasiainministeri Rajamäen ja alue- ja kuntaministerin Mannisen läksiäisiä vietettiin maaliskuussa 2007.

Tasavallan presidentti nimitti huhtikuussa 2007 uuden hallituksen. Uusien ministereiden sisäasiainministeri Anne Holmlundin ja maahanmuutto- ja eurooppaministeri Astrid Thorsin - tervetuliaiskahvit järjestettiin huhtikuussa 2007 Pihapaviljongissa.

Keväällä 2007 ministeriön henkilökunnan lapsille järjestettiin piirustuskilpailu. Idean äiti oli kansliapäällikkö Ritva Viljanen. Piirustusten aiheen tuli liittyä sisäasianministeriön toimialaan. Näyttelyn avajaisia vietettiin huhtikuuisena lauantaina, johon kutsuttiin kaikki pienet taiteilijat (noin 100 lasta). Näyttelyn jälkeen taideteokset kehystettiin ja ne ovat nähtävillä pysyvästi ministeriön suurimmassa neuvotteluhuoneessa.

Sisäasiainministeriön vuosijuhlia juhlittiin toukokuussa valtioneuvoston juhlahuoneistossa ministeriön täyttäessä 138 vuotta. Vuosijuhlissa jaettiin perinteisesti kunnia- ja ansiomerkit sekä palkittiin henkilöstöä pitkistä palvelussuhteista. Kunniamerkin sai 29 virkamiestä ja valtion virka-ansiomerkkin 9 virkamiestä. Pitkästä palvelussuhteesta palkittiin yhteensä 11 ministeriön virkamiestä.

Sisäasiainministeriön kesäjuhlia vietettiin elokuussa Kaivohuoneella. Paikalla oli laajasti ministeriön sidosryhmiä sekä työministeriöstä sisäasiainministeriöön siirtyvää henkilöstöä.

Itsenäisyyspäivän aattona ministeriössä vietettiin koko kansan Iloinen Vartti Itsenäiselle Suomelle -tapahtuma. Tapahtumassa esiintyi Sotaveteraanien laulukkuoro.

Ministeriön joulujuhlaa vietettiin kertomusvuonna Bottalla. Paikalle oli saapunut yli 370 osanottajaa. Joulujuhla oli sekä läksiäisjuhla toisiin ministeriöihin siirtyville että tervetulojuhla sisäasiainministeriöön tuleville henkilöille kuin myös joulujuhla muulle henkilöstölle. Mukaan oli kutsuttu sisäasiainministeriöläisten lisäksi läänien, väestörekisterikeskuksen ja ulkomaalaisviraston johtoryhmät, vastaanottokeskusten ja säilöönottokeskusten johtajat, syrjintälautakunnan ja vähemmistövaltuutetun toimiston edustajat sekä tietysti työministeriöstä sisäasiainministeriöön siirtyvät henkilöt.

Kansliapäällikön puurojuhlaa vietettiin ennen joulua. Tilaisuudessa esiintyi muun muassa Lucia-neito kulkueineen. Tilaisuudessa jaettiin vuoden viestintätekopalkinto tunnustuksena hyvästä sisäisestä viestinnästä, joka osaltaan on ollut viemässä sisäasiainministeriötä kohti uutta tulevaisuutta sisäisen turvallisuuden ja maahanmuuton ministeriönä. Tilaisuudessa myös muistettiin työhyvinvointipalkinnolla "Sisäasiainministeriön liikuttajia". Palkinnot jaettiin työyhteisön työhyvinvoinnin ansiokkaasta edistämisestä.

Kansliapäällikkö ja esimiehet tapasivat kertomusvuonna myös eläkkeelle siirtyneitä seniorilounaiden merkeissä.

7.3 Vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyö

Keväällä 2007 sisäasiainministeriössä tehtiin päätös henkilöstön mahdollisuudesta osallistua vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyöhön työajalla yhtenä päivänä vuodessa. Linjauksen mukaisesti henkilöstö voi kalenterivuoden aikana käyttää yhden työpäivän vapaaehtois- tai hyväntekeväisyystyöhön esimerkiksi kansalaisjärjestössä. Työskentelyllä pyritään lisäämään virkamiesten kyseisen järjestökentän tuntemusta sekä suoraa yhteydenpitoa kansalaisjärjestöihin. Mahdollisuudella halutaan myös korostaa vapaaehtois- ja hyväntekeväisyystyön merkitystä ja tärkeyttä. Vapaaehtoistyöhön on vuonna 2007 osallistunut viisi henkilöä.

Henkilöstövoimavarat 2007

Taulukko 15. Henkilöstövoimavarat vuonna 2007

Lähde: Sisäasiainministeriö -tiliviraston tilinpäätös 2007 / Helmi-info / personecF

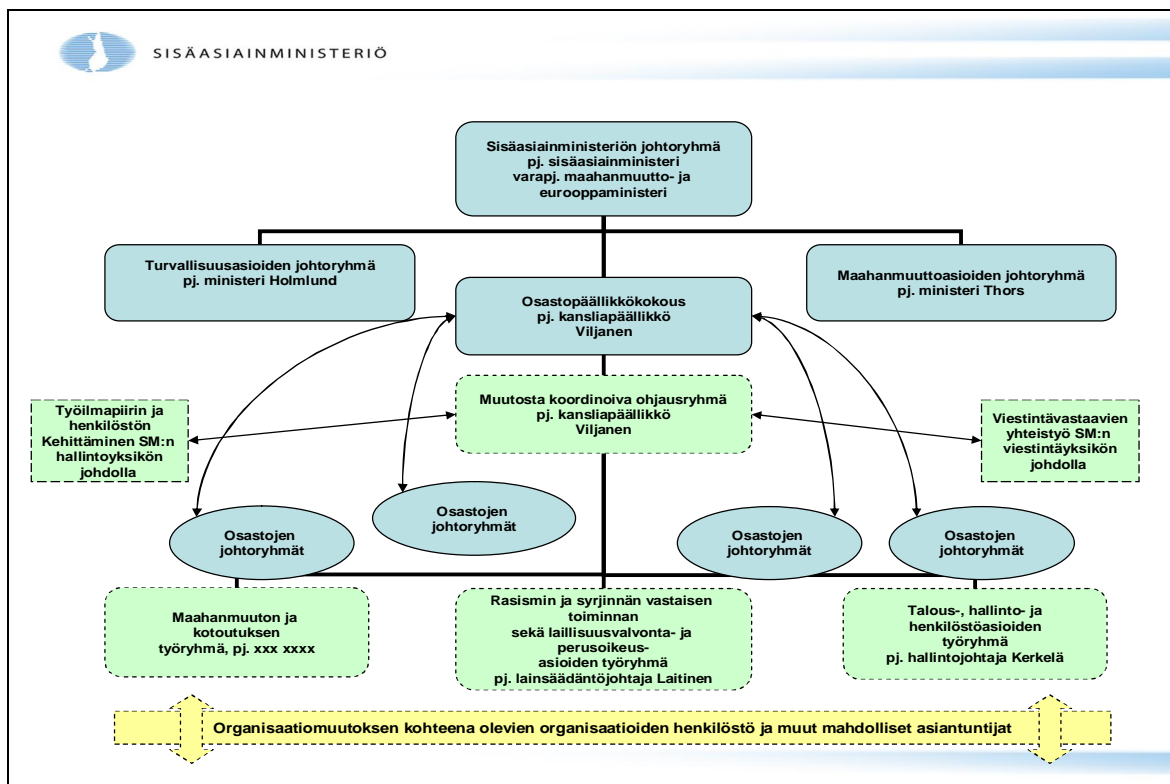
SISÄASIAINMINISTERIÖN HALLINNONALA		%		%		%	
HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	2005	osuus	2006	osuus	2007	osuus	muutos ed. vuoteen (%)
Toimiala: Sisäasiainministeriö							
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, RAKEINNE JA KULUT							
henkilöstövuodet (sis. ulkop. rahoit. palkatut ja siv.kriisihallinnan)	429,8 (491,7)		426,9 (503)		418,1 (477,0)		-2,1
henkilöstömäärä	426 (529)		430 (482)		429 (505)		-0,2
naiset	230	54,0	228	53,0	233	54,3	2,2
miehet	196	46,0	202	47,0	196	45,7	-3,0
vakinaiset	316	74,2	307	71,4	306	71,3	-0,3
naiset	162	38,0	147	34,2	163	38,0	10,9
miehet	154	36,2	160	37,2	143	33,3	-10,6
määräaikaiset	110	25,8	123	28,6	123	28,7	0,0
naiset	68	16,0	68	15,8	70	16,3	2,9
miehet	42	9,8	55	12,8	53	12,4	-3,6
kokoaikaiset	411	97,2	418	97,2	413	96,3	-1,2
naiset	217	50,9	218	50,7	224	52,2	2,8
miehet	194	45,5	200	46,5	189	44,1	-5,5
osa-aikaiset	15	3,5	12	2,8	16	3,7	33,3
naiset	13	3,0	10	2,3	9	2,1	-10,0
miehet	2	0,5	2	0,5	7	1,6	250,0
keski-ikä	45,4		45,7		46,3		1,3
naiset	47,7		47,7		47,9		0,4
miehet	43,2		43,9		45,0		2,5
tehdyn työajan osuus säännöllisestä vuosityöajasta%		80,3		80,7		79,1	
kokonaistyövoimakustannukset €/vuosi	24 387 084		23 828 518		23 508 980		-1,3
tehdyn työajan palkat ja niiden % osuus palkkasummasta	15 183 858	79,4	15 165 320	79,3	15 107 594	78,0	-0,4
väilliset työvoimakustannukset	9 203 225		8 663 198		8 401 386		-3,0
ja niiden % osuus tehdyn työajan palkoista		60,6		63,6		55,6	
2. TYÖHYVYNTÖ							
työtyytyväisyysindeksi	3,3		3,4		3,4		0,0
lähtövaihtuvuus % *	70	16,4	73	17,0	73	17,0	0,0
tulovaihtuvuus %	87	20,4	73	17,0	80	18,6	9,6
työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen % henkilöstöstä		0,0		0,4		0,0	
sairauspoissaolot työpäivää/htv	7,8		7,7		7,6		-1,3
työterveyshuolto €/htv	522		527		569		
(työkunnan ja työtyytyväisyyden edistäminen €/htv)							
3. OSAAMINEN							
koulutustasoindeksi	5,8		5,8		5,6		-3,4
naiset	5,4		5,5		5,4		-1,8
miehet	6,2		6,2		6,1		-1,6
koulutus ja kehittäminen €/htv	841		887,9		1046,7		17,9
koulutuspanostus työpäivää/htv	1,6		1,5		2,0		28,6
henkilöstön arvo €	270 099 169		261 374 348		266 569 116		2,0

* Kokonaislähtövaihtuvuus on ollut 165 henkilöä, joista 9 henkilöä on tuottavuusohjelman mukaista vähennystä ja 83 henkilöä on siirtynyt toimialamuutoksen vuoksi työ- ja elinkeinoministeriön sekä valtiovarainministeriön palvelukseen.

Henkilöstön arvo saadaan laskemalla

- 1) lasketaan henkilöstön keskimääräinen eläkkeelle siirtymisikä (vuotta, kaikki eläkelajit mukana)
- 2) saadusta luvusta vähennetään henkilöstön keski-ikä
- 3) kerrotaan saatu luku htv:llä
- 4) kerrotaan saatu luku tehdyn työajan keskim.vuosipalkalla (€/htv, tehdyn työajan palkat saadaan väh. kokonaispalkkasummasta väilliset palkat)
- 5) saatuun lukuun lisätään vuosi-investoinnit työtyytyväisyyteen, työkuuntoon, hlöstökoulutukseen ja muuhun osaamisen kehittämiseen sekä terveydenhoitoon

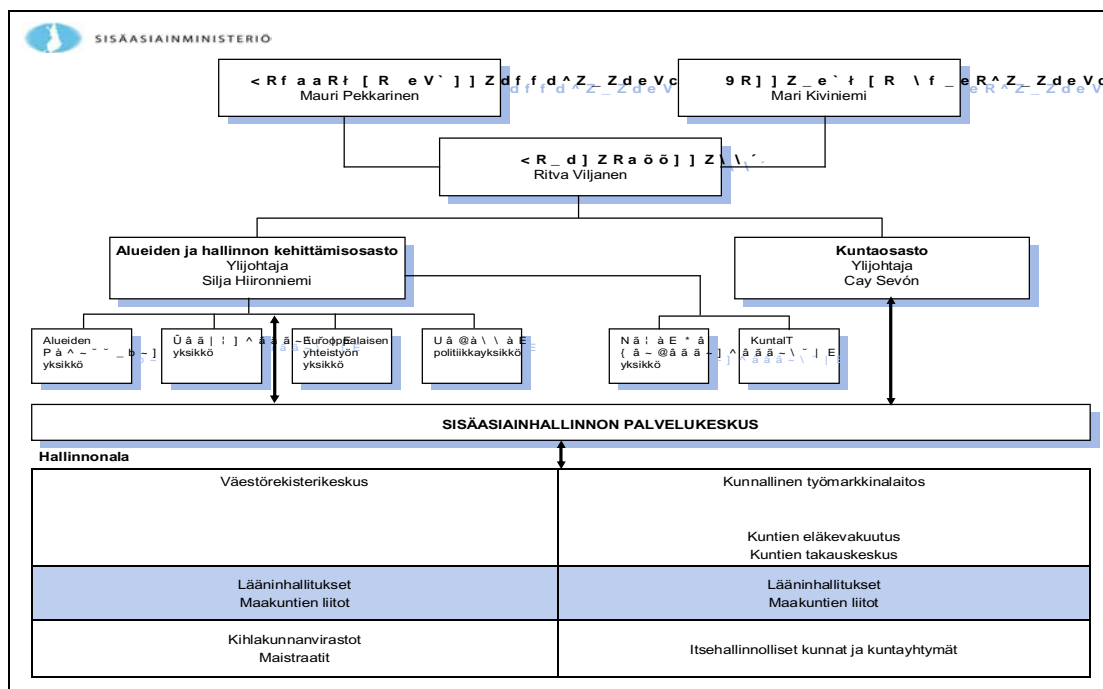
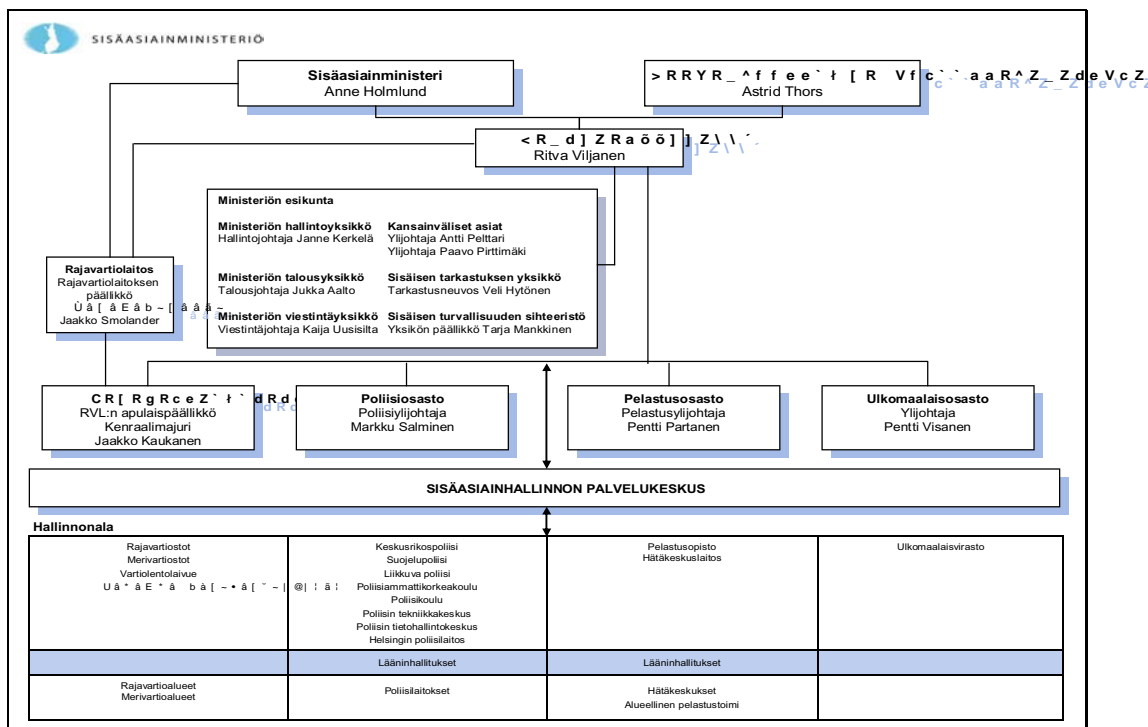
Liite 1: Hallitusohjelman mukaisten toimenpiteiden valmistelun käynnistäminen ja organisointi



Kuva 15. Hallitusohjelman sisäasiainministeriötä koskevat organisatoriset muutokset

Lähde: Kansliapäällikön infotilaisuus 2007.05.25

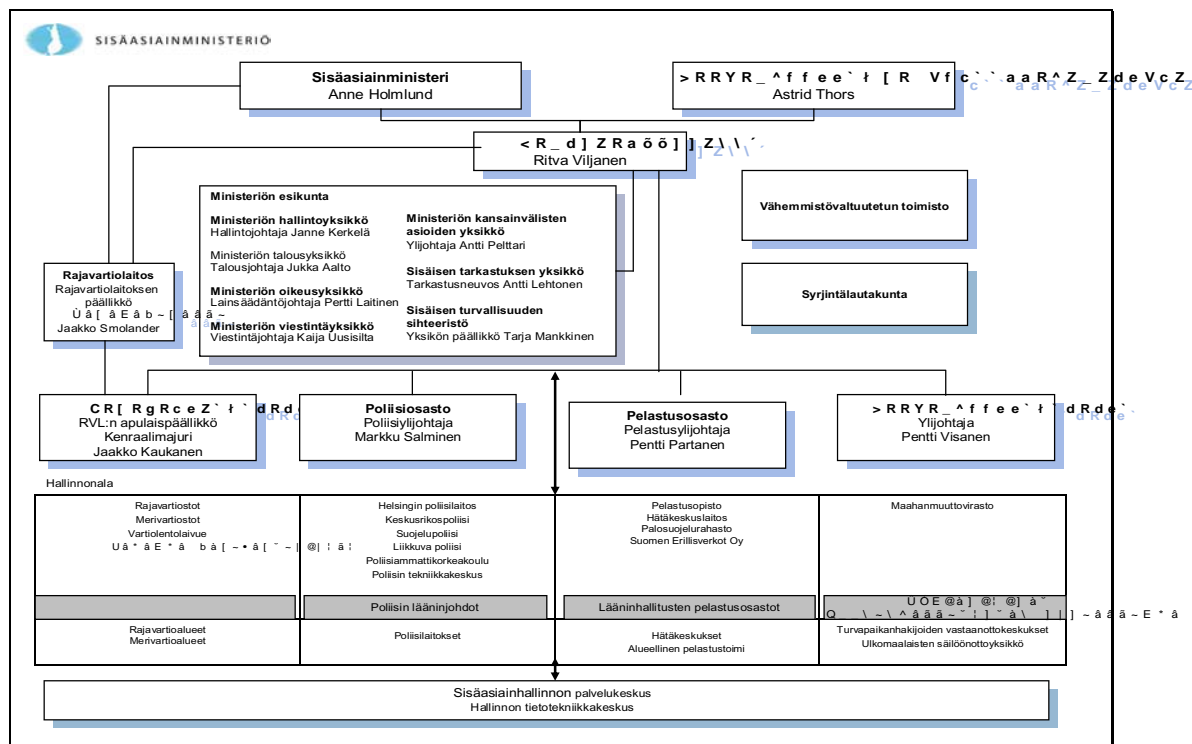
Liite 2: Sisäasianministeriön organisaatiokaavio 31.12.2007



Kuva 16. Sisäasianministeriön organisaatiokaavio 31.12.2007

Lähde: Sisäasianministeriön intranet lines

Liite 3: Sisäasiainministeriön organisaatiokaavio 1.1.2008



Kuva 17. Sisäasiainministeriön organisaatiokaavio 1.1.2008

Lähde: Sisäasiainministeriön intranet lines



Hallinto
33/2008

Sisäasianministeriön henkilöstökertomus 2007

Sisäasiainministeriön vuoden 2007 henkilöstökertomus koostuu kansliapäällikön katsauksesta ja ministeriön toiminnan lähtökohtien ja henkilöstön määrällisten ja laadullisten ominaisuuksien kuvauksesta.

Sisäasiainministeriön toiminnan lähtökohtina kerrotaan ministeriön strategiasta, henkilöstöstrategiasta ja -politiikasta sekä ministeriön toiminnan organisoinnista ja kehittämisestä.

Henkilöstön määrällisiä ominaisuuksia käsittelevä osuus sisältää tiedot henkilöstön määrän kehittymisen lisäksi henkilöstön ikärakenteesta, vaihtuvuudesta, eläköitymisestä, rekrytoinnista sekä työvoimakustannuksista. Henkilöstön laadullisia ominaisuuksia kuvaavassa osiossa käsitellään työkykyä ja työhyvinvointia sekä niiden ylläpitämiseksi tehtyjä toimenpiteitä. Osio sisältää myös monipuolisen kuvauksen henkilöstön kehittämisen osa-alueista ministeriössä.

SM:n julkaisusarjan teemat ovat:



Hallinto



Sisäinen turvallisuus



Maahanmuutto



Yhdenvertaisuus



Keskustelualoitteet

Julkaisujen verkkosivut:
www.intermin.fi/julkaisut

Tilaukset:
Sisäasiainministeriö
PL 26, 00023 Valtioneuvosto

ISSN 1236-2840
ISBN 951-734-392-8 (nid.)
ISBN 951-734-393-5 (PDF)